

«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ»

«Уникальные характеристики
воспринимаемых особенностей
организации, то, что отличает ее от всех
других в отрасли».

К. Голд

План:

Введение

Глава I. Корпоративная культура

1.1. Понятия корпоративной культуры.

1.2. Виды культуры организации.

1.3. Роль корпоративной культуры в управлении предприятием

1.4. Методы формирования корпоративной культуры

Заключение

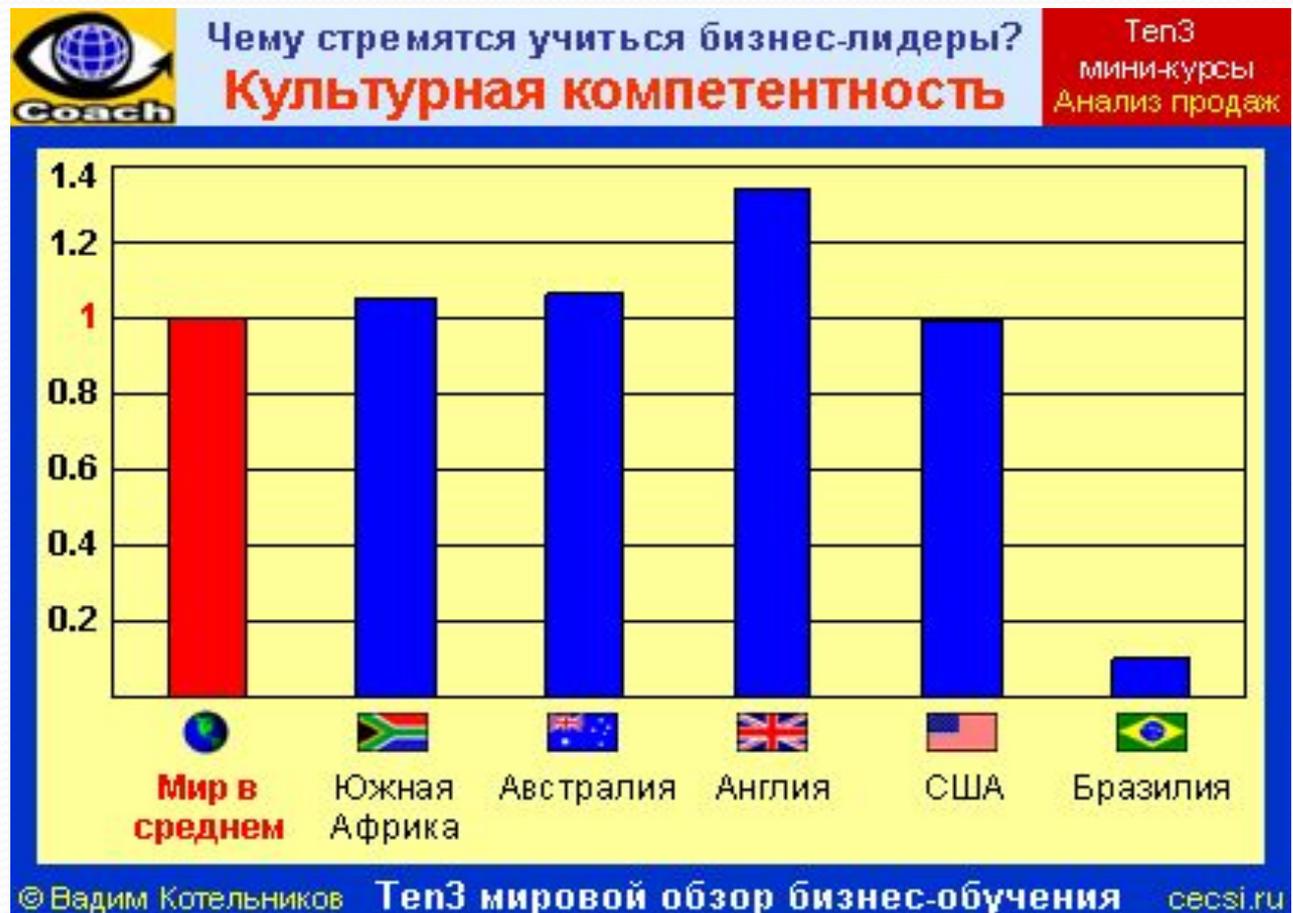
Глоссарий

Список использованной литературы

Введение

- Актуальность темы «Корпоративная культура» состоит в том, что каждая организация, имея свою собственную историю, организационную структуру, виды коммуникаций, внутри организационные традиции и мифы образуют в своей совокупности уникальную корпоративную культуру.

Культурная компетентность



Понятие корпоративной культуры

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Компоненты корпоративной культуры

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Виды культуры организации

- Силовая культура (культура «Зевса»).
- Ролевая (бюрократическая) культура («культура Аполлона»).
- Личностная культура («культура Диониса»).
- Целевая культура («культура Афины»).





Роль корпоративных культур и управления

Факторы влияющие на формирование корпоративной культуры организации:

- индивидуальная автономность — степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации;
- структура — взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;

Роль корпоративных культур и управления

- интеграция — степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- управленческое обеспечение — степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;



Роль корпоративных культур и управления

- поддержка — уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- стимулирование — степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- идентифицированность — степень отождествления работников с организацией в целом;



Роль корпоративных культур и управления

- управление конфликтами — степень разрешаемости конфликтов;
- управление рисками — степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риск.
- направление — степень формирования целей и перспектив деятельности организации;

Методы формирования культуры организации

1. Упрочение авторитета и власти первых лиц.
2. Преодоление подозрений в отношении первых лиц и создание атмосферы взаимного доверия.
3. Комплексная организационная диагностика .
4. Преодоление внутренних конфликтов между профессиональными и иерархическими группами в организации.
5. Диагностика различного отношения к бизнесу и способу его ведения .

Общие ценности



Критерии сильной корпоративной культуры

1. Общность интересов .
2. Адекватность выбранной стратегии .
3. Адаптивность культуры .



Заключение

Корпоративная культура – это совокупность поведенческих характеристик, обязательных для организаций, входящих в корпоративную структуру.

Корпоративная культура существует в любой организации независимо от ее размеров и сферы деятельности.

На основании изученных материалов, можно прийти к заключению, что организационная (корпоративная) культура — это:

- неявное, невидимое и неформальное «сознание» организации;
- набор поддерживаемых организацией наиболее важных идей, взглядов, основополагающих ценностей и стандартов;
- внешнее выражение этих установок ;
- определяемые этими нормами и правилами постоянно повторяющиеся

ГЛОССАРИЙ

КУЛЬТУРА— область человеческой деятельности, связанная с самовыражением человека, проявлением его субъективности.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА—совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА—это «интегральная характеристика организации (ее ценностей, паттернов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии».

«ИКЕА»—нидерландская компания, владелец одной из крупнейших в мире торговых сетей по продаже мебели и товаров для дома.

ОППОНЕНТ—лицо, которому поручается оценка диссертации и выступление на учёном диспуте при её защите.

ОРГАНИЗАЦИЯ – это группа людей, работающих совместно, во главе с руководителем и выполняющих определенные планы.

ИНТЕГРАЦИЯ—сплочение, объединение политических, экономических, государственных и общественных структур в рамках региона, страны, мира.

СТИМУЛИРОВАНИЕ— побуждение работников фирмы к заинтересованности в результатах своего труда.

Список используемой литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М.: 1996.
2. Емельянов Е.Н., Поварницына Е.Е. Психология бизнеса. – М.: 1998.
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как Ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2003.
4. Майерс Дэвид Социальная психология .– СПб.: 1998.
5. Хант Дейон Управление людьми в компании. – М.: 1999.