

Управление организационной культурой



- Организационная культура представляет собой набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность.

• Э.Шейн.

Соотношение понятий организационная и корпоративная культура

Организация



Корпорация

Соотношение понятий организационная и корпоративная культура



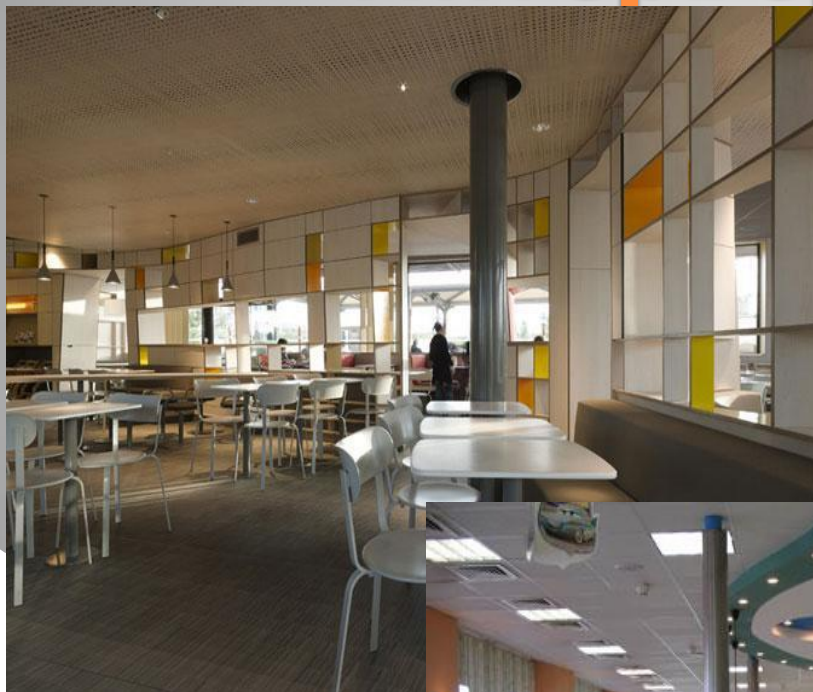
Организация



Рестораны

Корпорация

Интерьеры корпорации



Франция



США



Россия

Архитектура организации



Креативно



Патриархально



Функционально



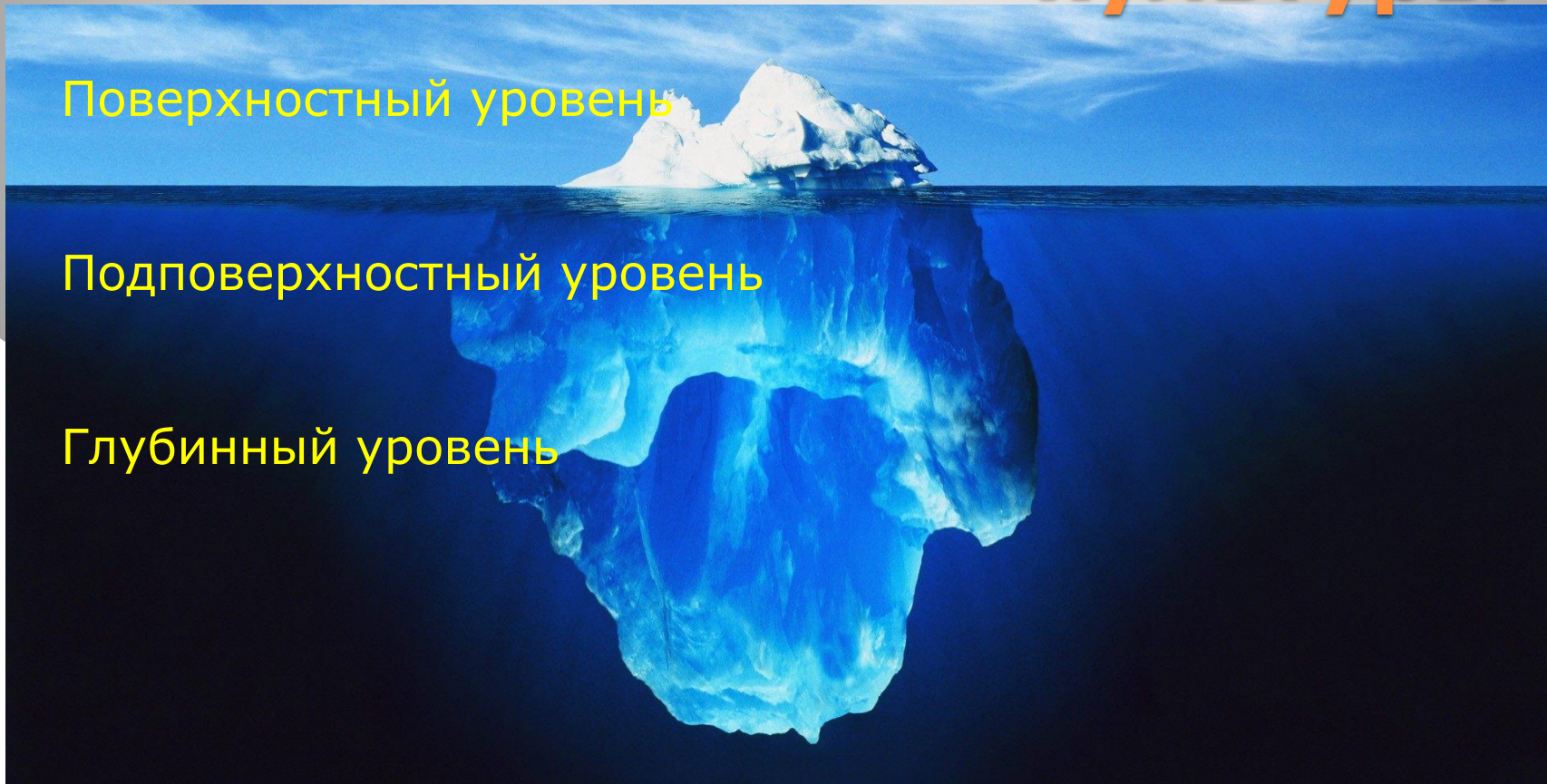
Утилитарно

Структура организационной культуры

Поверхностный уровень

Подповерхностный уровень

Глубинный уровень



Поверхностный уровень:

- Технологии
- Архитектура
- Наблюдаемые образцы поведения

**Уровни изучения
организационной культуры по Э.
Шейну**



Уровни изучения организационной культуры по Э. Шейну:
Поверхностный уровень:
Технологии, используемые в организации



Архитектура



**Наблюдаемые образцы
поведения**

Подповерхностный уровень (Ценностные ориентации и верования)

- Проверяемые в физическом окружении
- Проверяемые только через социальный консенсус

**Уровни изучения
организационной культуры по Э.
Шейну**



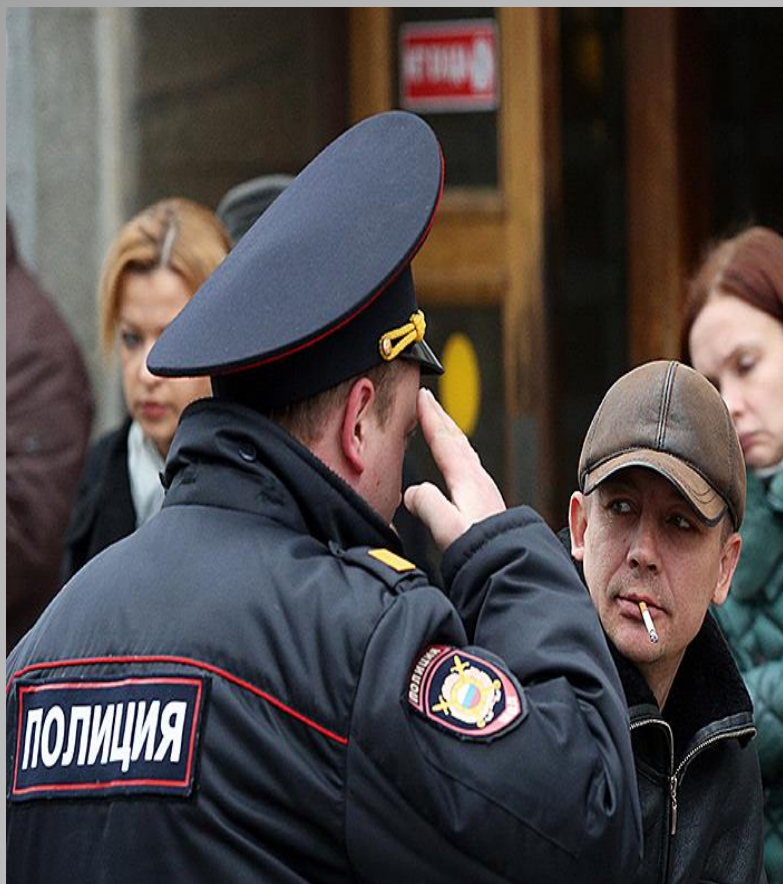
**Ценности, проверяемые в
организационном окружении**



**Ценности, проверяемые в
организационном окружении**



**Ценности, проверяемые через
социальный консенсус**



**Ценности, проверяемые через
социальный консенсус**

Глубинный уровень (базовые предположения)

- Отношения с природой
- Понимание реальности, времени и пространства
- Отношение к человеку
- Отношение к работе

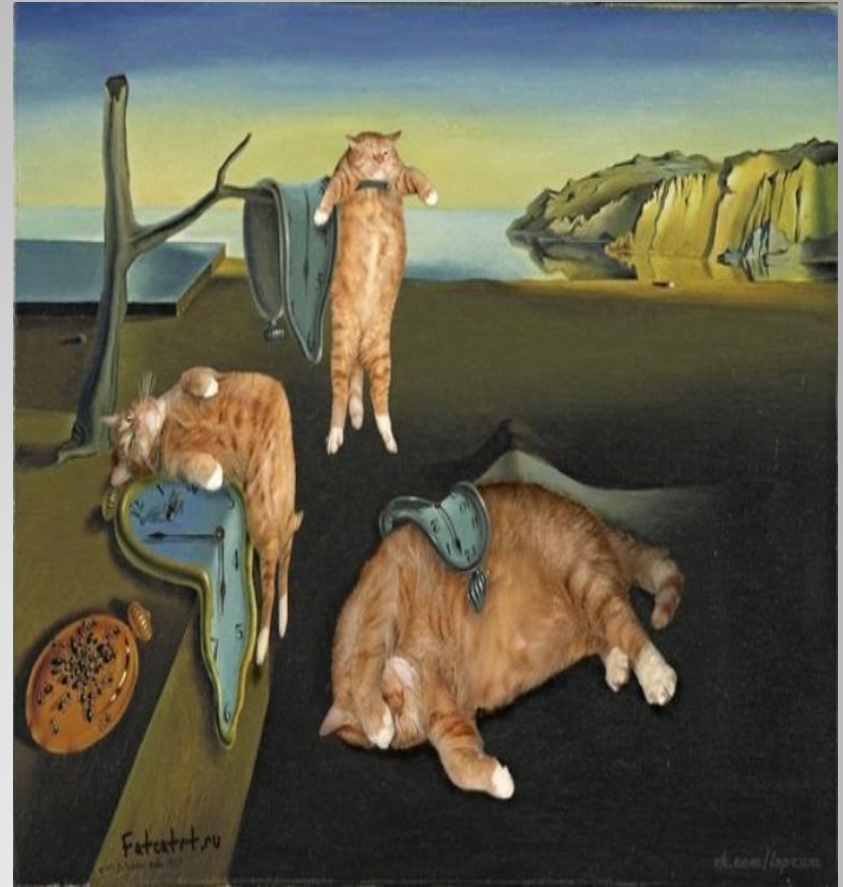
**Уровни изучения
организационной культуры
по Э. Шейну**



Отношения с природой



Отношения с природой



**Понимание реальности,
времени и пространства**



**Понимание реальности и
времени**



Понимание реальности и пространства



Понимание реальности и пространства



Отношение к человеку



Отношение к работе

1. Внешняя адаптация

2. Внутренняя интеграция

**Функции организационной
культуры**

Субкультура содержит в себе нормы и стереотипы, демонстрирует образцы поведения, которые:

- являются ортодоксальным проявлением доминирующей организационной культуры;
- являются облегченным проявлением доминирующей организационной культуры;
- не имеют пересечения с ценностями доминирующей организационной культуры

Понятие субкультуры



**Субкультура - ортодоксальное
проявление доминирующей
организационной культуры**



**Субкультура - облегченное
проявление доминирующей
организационной культуры**



Субкультура – не имеет пересечения с ценностями доминирующей организационной культуры

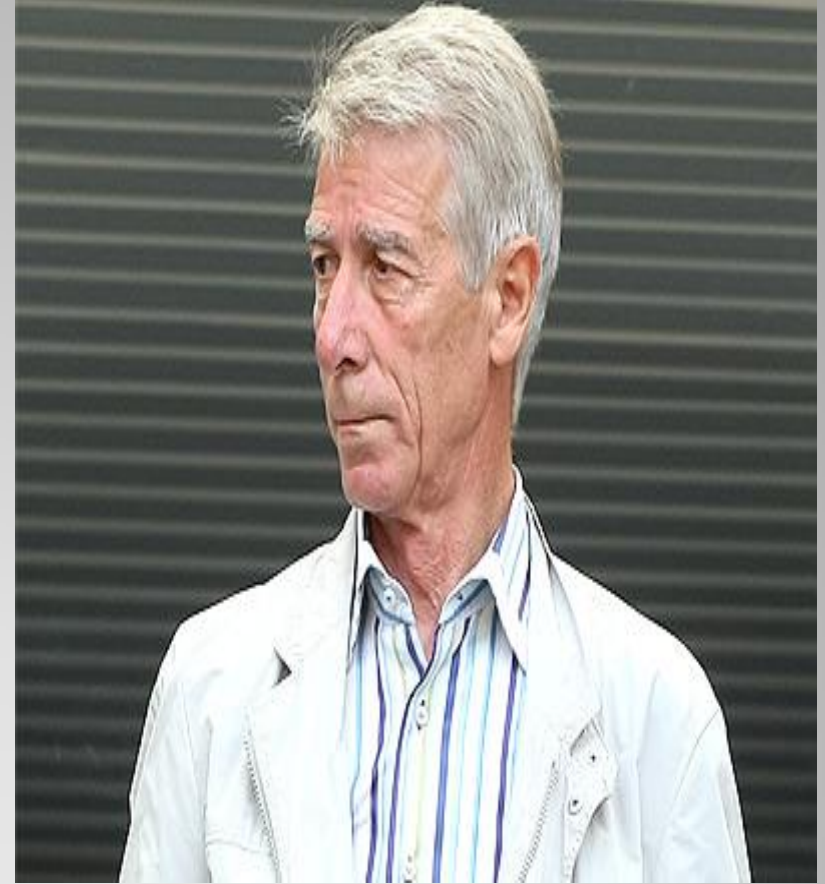
Контркультура содержит в себе нормы и стереотипы, демонстрирует образцы поведения, противоречащие доминирующей организационной культуре

Понятие контркультуры



Понятие контркультуры

Характеристики организационной культуры по Ф.Харрису и Р.Морану



Осознание себя и своего места в организации (в одних организациях ценится сдержанность, в других – поощряется открытость и внешнее проявление своих переживаний)



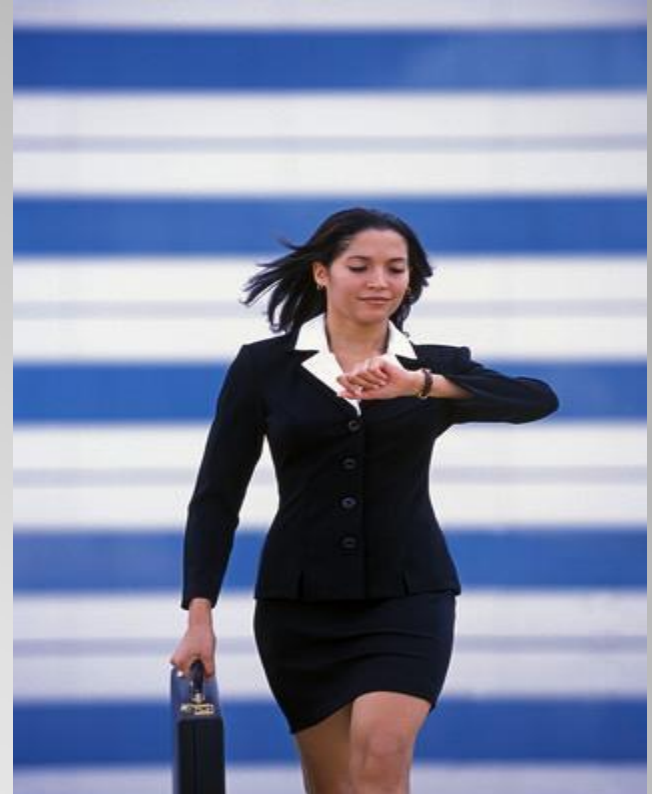
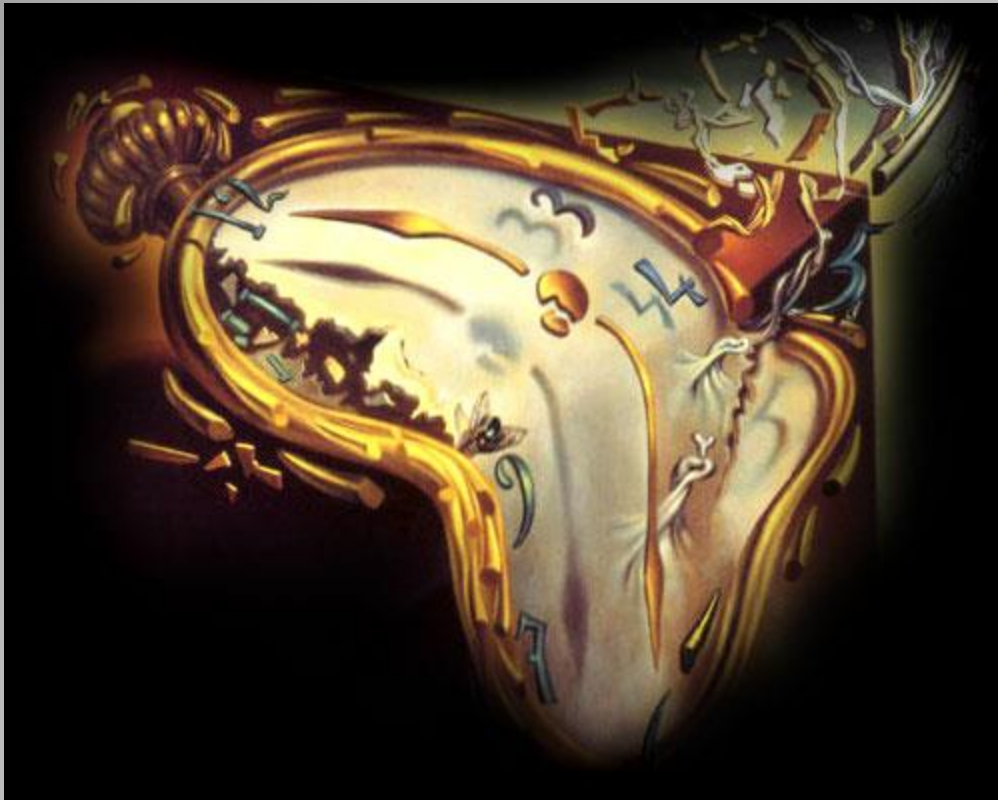
**Коммуникационная система и язык общения
(использование устной, письменной,
невербальной коммуникации; жаргон,
аббревиатуры)**



Внешний вид, одежда и представление себя на работе (разнообразие униформ и деловых стилей, опрятность, нормы использования косметики)



Привычки, связанные с приемом и ассортиментом пищи (организация питания; люди приносят с собой еду или посещают кафетерий внутри или вне организации; дотация питания; совместное или раздельное питание работников)



**Осознание времени, отношение к нему (степень
точности и относительности времени у
работников)**



Взаимоотношения между людьми (влияние на отношения возраста и пол, статуса, мудрости и интеллекта)



Ценности и нормы



Мировоззрение (вера в руководство, успех, в свои силы, во взаимопомощь, в этичное поведение, в справедливость; влияние религии и морали)



Процесс развития работника (бездумное или осознанное выполнение работы; полагаются на интеллект или силу)



Трудовая этика и мотивация (отношение к работе как ценности или повинности; ответственность или безразличие к результатам труда; отношение к рабочему месту).



Трудовая этика и мотивация (отношение к работе как ценности или повинности; ответственность или безразличие к результатам труда; отношение к рабочему месту).

Пути управления организационной культурой



Личный пример



«Сачок»



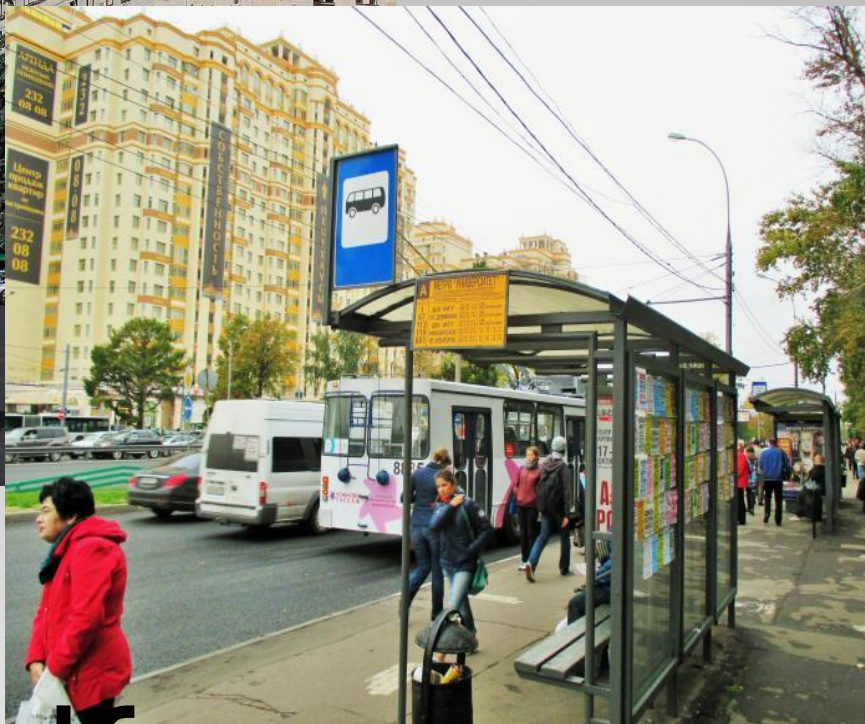
Создание профессионального
организационного сленга

Компот



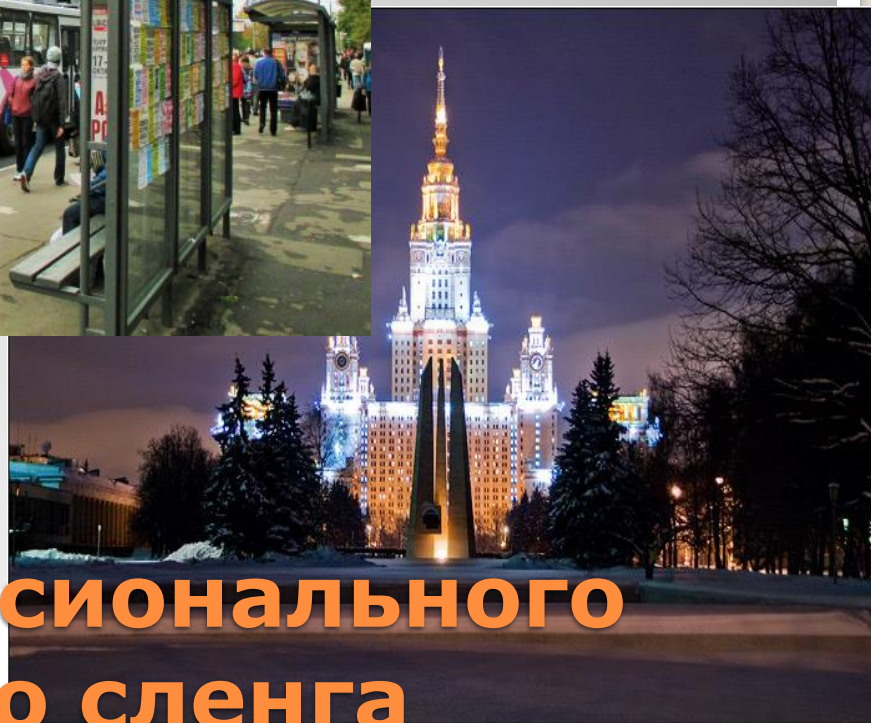
Комиссия по отчислению

Создание профессионального
организационного сленга



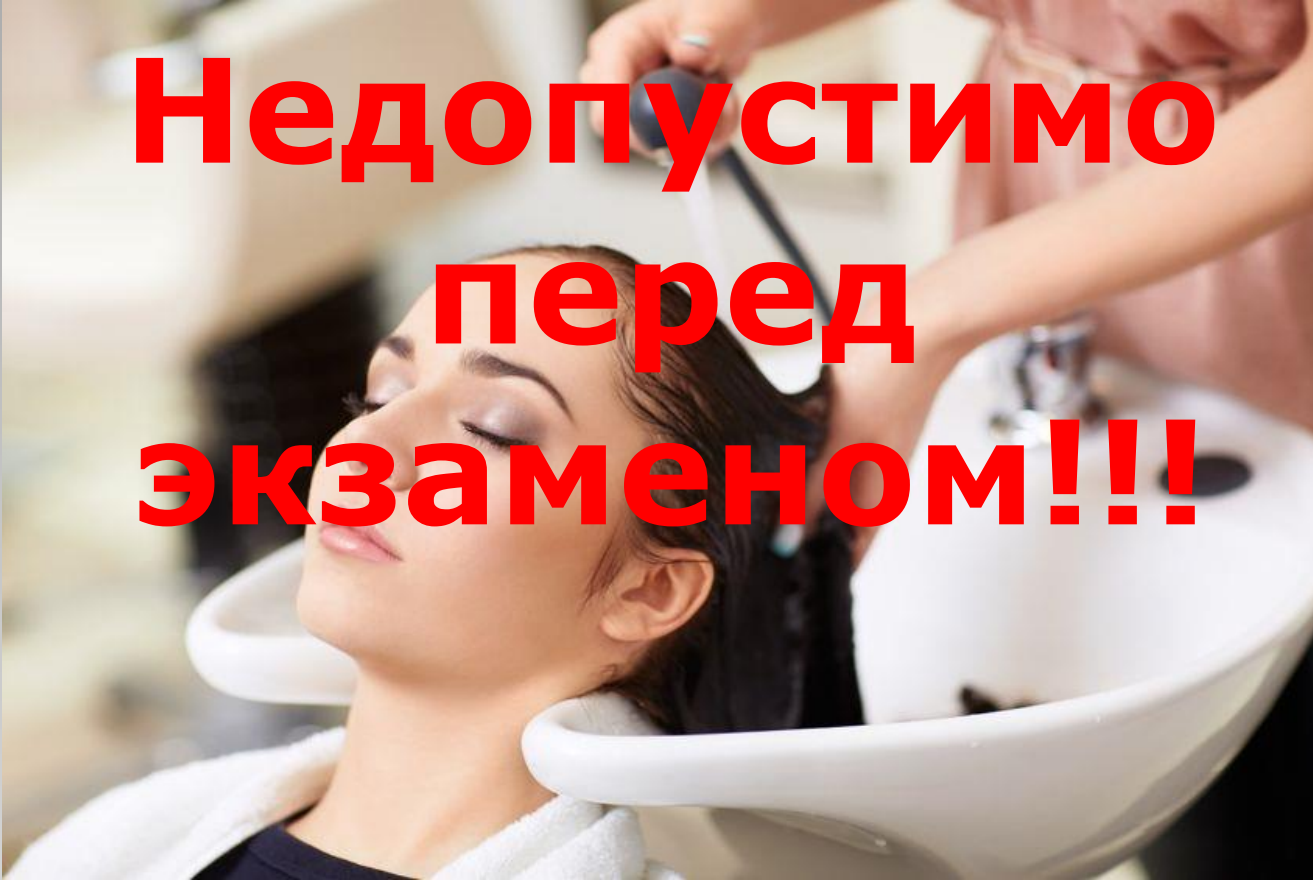
ДоДеКаэдр

Создание профессионального организационного сленга





Формирование символов

A woman with dark hair is lying back in a white salon sink, her eyes closed. A person's hands are visible, one holding a blue shower head and spraying water onto her hair. The scene is brightly lit, typical of a professional hair salon.

**Недопустимо
перед
экзаменом!!!**

Создание организационных табу

Нос пса
был таким
не всегда!



Формирование примет в
организации

Большое спасибо!

До свидания!