

Организационная культура

Культура организации – это пути выполнения работы и характер отношения к людям в организации



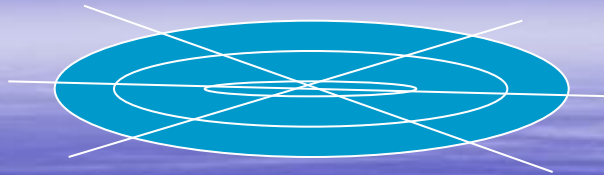
Характеристика организационной культуры охватывает:

- индивидуальную автономию;
- структуру;
- поддержку;
- вознаграждение;
- идентифицированность;
- управление конфликтами;
- управление рисками.

Типы культуры организации

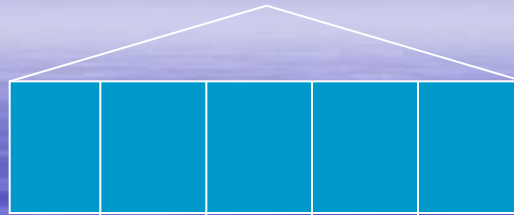
- Культура власти «паутина»
- Культура роли «храм»
- Культура задачи «сеть»
- Культура личности «пчелиный рой»

Культура власти «паутина»



- Способ осуществления контроля и принятия решений — централизованный контроль через контролеров, по результатам с учетом правил и приемов; решения принимаются в результате баланса влияний.
- Источник силы — сила ресурсов с элементами персональной власти в центре.
- Тип организации размер — небольшая, бюрократическая организация; зависит от центрального источника власти.
- Степень адаптированности к изменениям — быстро реагирует на события, но зависит от решений из центра.
- Отношения к людям — любящие риск, не заботящиеся о безопасности, имеющих склонность к политике.
- Тип менеджера — сориентирован на власть, любит риск, уверен в себе.

Культура роли «храм»



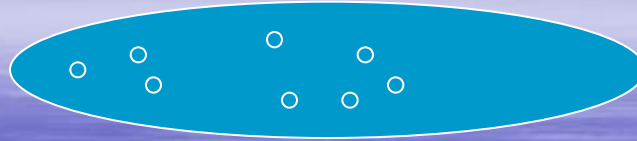
- Тип организации размер — крупная, с механической структурой; функциональные участки координируются звеном управления сверху.
- Способ осуществления контроля и принятия решений — контроль и координация осуществляется звеном сверху по правилам и процедурам; решения принимаются вверху.
- Источник силы — сила положения, к силе личности относятся с неодобрением, сила специалиста ценится в надлежащем месте.
- Степень адаптированности к изменениям — плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении.
- Отношения к людям — дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряет исполнительность, .
- Тип менеджера — любит безопасность и предсказуемость, хочет достигнуть цели, выполняя роль, а не делая выдающихся личных вкладов.

Культура задачи «сеть»



- Тип организации размер — небольшая организация с органической структурой (матричная).
- Способ осуществления контроля и принятия решений — решения принимаются на групповом уровне, контроль по результатам работы остается за высшим руководством, незначительный ежедневный контроль.
- Источник силы — основой является сила специалиста.
- Степень адаптированности к изменениями — очень хорошо адаптируется, т.к. быстро меняет состав групп для решения задач.
- Отношения к людям — стремится к объединению целей сотрудников и организации, раскрывает таланты личности.
- Тип менеджера — должен быть гибким и уверенным, готовым оценивать по результатам.

Культура личности «пчелиный рой»



- Тип организации размер — небольшая организация существующая для обслуживания и помощи определения личности без какой либо цели.
- Способ осуществления контроля и принятия решений — контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия.
- Источник силы — влияние распространяется поровну, основа власти при необходимости — сила специалиста.
- Степень адаптированности к изменениями — очень хорошо адаптируется.
- Отношения к людям — все равно.
- Тип менеджера — может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы.

Шесть факторов, выделенные Хенди, в 1985 г.



- история и собственность;
- размер;
- технология;
- цели и задачи;
- окружение;
- люди.

Выводы:

1. Культура организации – это пути выполнения работы и характер отношения к людям в организации.
2. Различные формы организаций имеют различные идеи, убеждения и традиции; они отличаются внешним видом, атмосферой и методами работы.
3. Факторы, определяющие культуру: происхождение, вид собственности, технология, яркие события.
4. Культура – важный фактор в достижении эффективности организации.
5. Структура и культура является элементами внутренней среды организации