

Модели организационной культуры

Ж.М. Досхожина

Подходы к определению ОК

- Эдгар Шейн – пионер исследования ОК. Американский психолог.
- 1981 год – выдвигает три уровня структуры ОК: поверхностный, внутренний, глубинный.
- 1983 – усовершенствует данную структуру. До сих пор весьма популярна!

Организационная культура

ПОВЕРХНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ВНЕШНИЕ ФАКТЫ

- Технологии
- Архитектура
- Наблюдаемые образцы поведения
- Стил ь одежды
- Эмоциональная атмосфера
- Рабочее место
- Символы, ритуалы и церемонии

Объективная культура

ПОДПОВЕРХНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ЦЕНОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ВЕРОВАНИЯ

- Моральные взгляды
- Этические правила
- Стратегия
- Философия
- Ценности
- Кодекс поведения и нормы взаимоотношений
- Цели и целеполагание
- Миссия и девизы

Субъективная культура

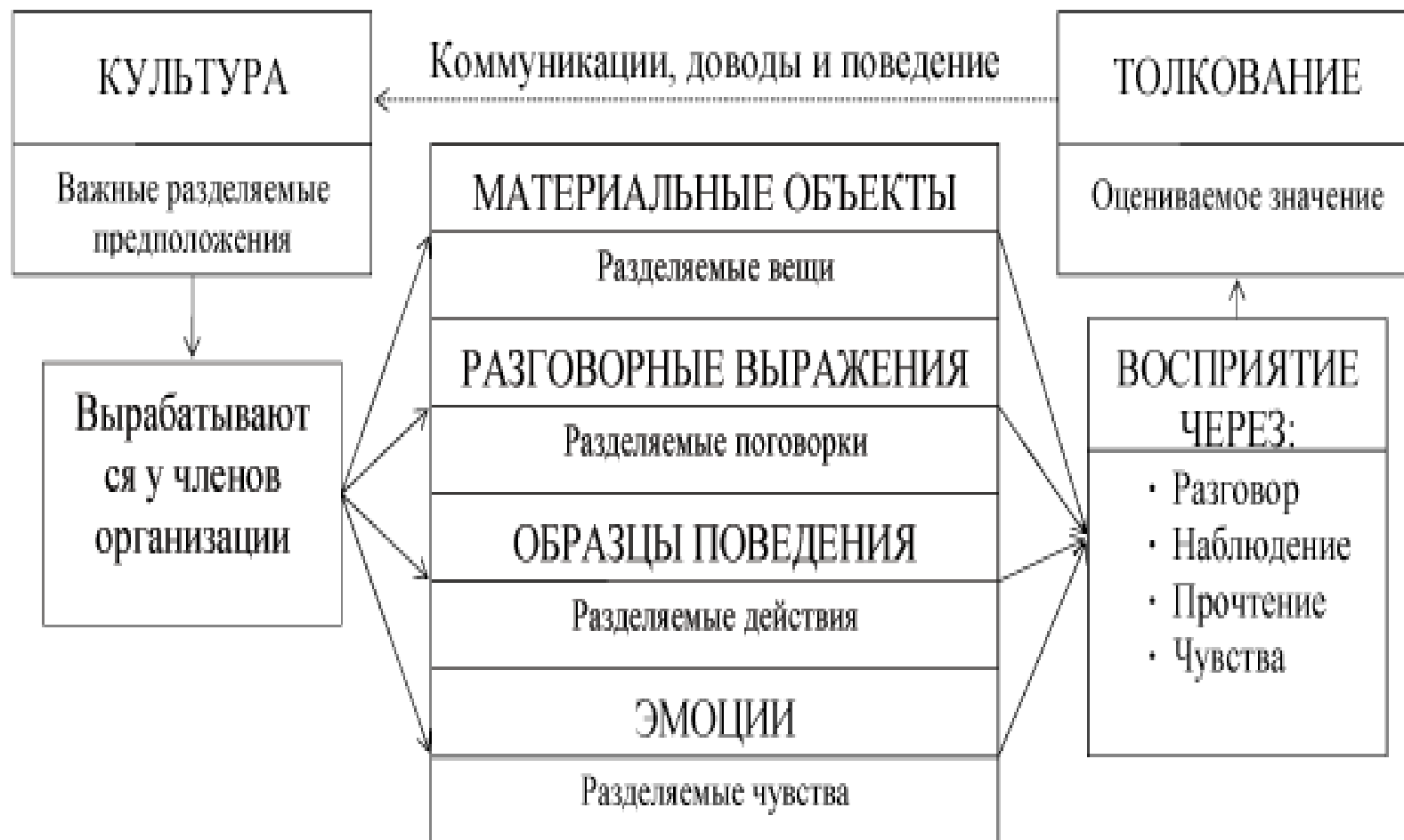
ГЛУБИННЫЙ УРОВЕНЬ

БАЗОВЫЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

- Смысл предметов и явлений
- Отношения с природой
- Понимание реальности, времени и пространства
- Отношение к человеку и деятельности
- Верования и убеждения
- Национальный менталитет

Модель В. Сате

СОДЕРЖАНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОЯВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ КУЛЬТУРЫ



Система Б. Карлоффа



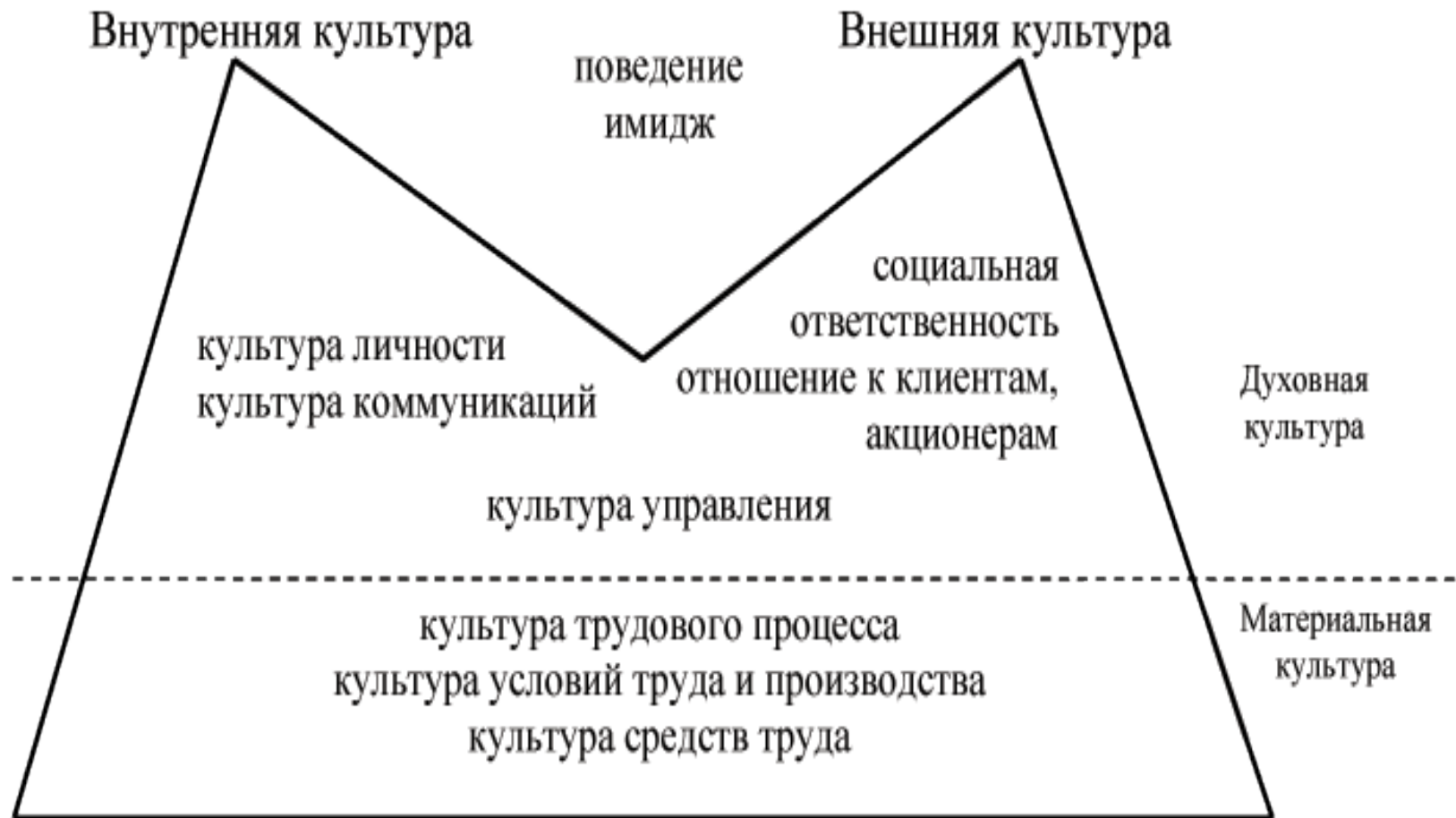
Элементы ОК Т.О. Соломандиной



Аспекты ОК по О.С. Виханскому и А.И. Наумову



Поуровневая схема элементов культуры (по Спиваку В.А.)



Характеристики содержания культуры организации Ф. Харриса и Р. Морана

- Осознание себя и своего места в организации
- Коммуникационная система и язык общения
- Внешний вид, одежда и представление себя на работе
- Что и как едят люди, привычки и традиции в этой области
- Осознание времени, отношение к нему и его использование
- Взаимоотношения между людьми
- Ценности и нормы
- Вера во что-то
- Процесс развития работников и научение
- Трудовая этика и мотивирование

Милан Кубр

- Предназначение организации, ее лицо
- Старшинство и власть
- Значение различных руководящих должностей и функций
- Обращение с людьми
- Роль женщин в управлении и на других должностях
- Критерии выбора на руководящие или контролирующие должности
- Организация работы и дисциплина
- Стил ь руководства и управления
- Процессы принятия решений

Милан Кубр

- Распространение и обмен информацией
- Характер контактов
- Характер социализации
- Пути решения конфликтов
- Оценка эффективности работы
- Отождествление с организацией
- Словарь, символы и ритуалы

Проявления ОК по Иванову М.А. и Шустерману Д.М.

- Внешние особенности или странности
- Структурирование времени и пространства
- Нормы и правила (писанные и неписанные)
- Мифы
- Награды и наказания
- Легенды, герои и антигерои
- Ритуалы и символы
- Табу
- Ценности и внутренние критерии эффективности

Характеристики ОК по В.И. Веретенкову

- Регулярные формы поведения
- Нормы
- Доминирующие ценности
- Философия
- Правила
- Организационный климат

Элементы ОК

Милети Д., Кресс Д. и Дарлингтон Д.

- Ценности
- Знания
- Институциональный порядок

Модель формирования ОК В. Сате



В этих точках менеджеры должны вмешиваться для изменения культуры, при поддержании культуры эти точки необходимо предохранять от нежелательного влияния

Модель формирования ОК В. Сате

- Цели данной модели:
 - (1) добиться от людей в организации принятия новых верований и ценностей (процессы 1,2,3);
 - (2) включить и социализировать новых людей в организации и уволить людей, не удовлетворяющих требованиям культуры

Выводы по моделям ОК

1. Ключевой элемент организационной культуры – ценности
2. Характер отношений между сотрудниками
3. Нормы и правила поведения - символика организационной культуры

Сравнение подходов к содержанию ОК

Подходы Элементы	Ф. Харрис и Р. Моран	Милан Кубр	М. Иванов и Д. Шустерман	В.И. Ве- ретенев	Б. Кар- лофф	В. Сате	Э. Шайн
Язык общения или сленг	*	*	*	*		*	*
Внешний вид, одежда	*		*			*	*
Дизайн и архитектура			*	*		*	*
Лозунги, символы		*	*	*		*	*
Легенды, мифы, герои			*		*	*	*
Обряды, ритуалы		*	*	*		*	*
Обучение работников	*	*					
Характер отношений между со- трудниками	*	*	*	*	*	*	
Использование времени	*	*	*				
Нормы и правила	*		*	*	*	*	
Обмен информацией		*	*		*		
Система мотивации	*		*		*		
Статусные привилегии	*	*				*	*
Привычки и традиции питания	*					*	
Роль женщин в управлении	*	*					
Табу			*				*
Этические нормы	*			*		*	*
Неформальные каналы комму- никации	*	*			*		
Доминирующие ценности	*	*	*	*	*	*	*
Декларируемые ценности			*	*	*	*	
Критерии и процедура отбора		*	*	*			
Функции и полномочия		*					
Стандарты и качество работы, контроль	*	*			*	*	
Квалификация		*					
Старшинство и власть	*	*					
Формы и механизмы карьеры		*	*		*		
Критерии эффективности		*	*				
Миссия организации	*	*		*	*		
Стиль руководства, лидерство		*		*		*	
Пути решения конфликтов		*				*	
Важные разделяемые предпо- ложения	*					*	