

*Формирование
корпоративной
культуры*



*«...В мире параллельно силе смерти и силе
принуждения есть еще одна огромная
движущаяся сила, несущая в себе
уверенность, и ее имя – культура...»*



Альбер Камю

Культура организации

- “доски передовиков”, значки, почетные грамоты и так далее - классические атрибуты корпоративной культуры



Культура организации

- общая благоприятная особенная внутренняя атмосфера среди персонала всех уровней
- сложная композиция важных предположений, бездоказательно принимаемых членами группы или организации в целом

Культура организации

- корпоративная культура - это общие ценности, верования и убеждения, которые разделяются всеми или почти всеми членами команды.
- носители корпоративной культуры - сами сотрудники
- на определенном этапе отделяется от конкретных людей и превращается в общий дух



Особенности культуры

- каждая компания имеет свое представление о корпоративной культуре
- культура зависит не только от сферы деятельности организации, но и от многих других факторов, не укладывающихся в единую, общую для всех структуру
- каждый сотрудник имеет свое собственное понимание и отношение к культуре

История организации и ее культура

- Организационная культура и на глубинном уровне - неосознаваемых ценностей, и на внешнем уровне - декларируемых правил, является производной от истории организации, ее успехов и неудач
- История организации начинается с личных историй ее основателей, лидеров

Опыт организационного поведения



Семья

Детский сад

Школа

Институт

Организация

- Каждая организация по-разному структурирует среду, оценивает себя по разным критериям



Типы культур

- стол или кабинет (желательно с секретаршей), хороший строгий костюм с галстуком, привычка договариваться «сверху», через начальство, по официальным каналам, либо через личные связи



Типы культур

- наличие хорошего компьютера, доски, возможности одеваться, как хочется, лучше в джинсы, среда рассматривается как источник информации и новых идей, с попыткой взаимодействовать на равных, устанавливать неформальные отношения



Типы культур

- хороший склад, полный ресурсов и возможность пройтись по “цехам». Форма одежды не существенна. Среда воспринимается как враждебная, с которой надо договариваться в той части, где она поставщик и контролер, и диктовать там, где она получатель продукта.



Варианты изменения корпоративной культуры

- изменение адекватно требованиям среды при сохранении существенных характеристик, которые воспринимаются ее членами как главная особенность организации

Варианты изменения корпоративной культуры

- Вариант, когда удалось вообще прожить всю свою историю без существенных изменений культуры



Варианты изменения корпоративной культуры

- постоянное изменение и ценностных приоритетов, и системы мифов и правил, для того, чтобы **ВЫЖИТЬ**



Копирование культуры

Неожиданный эффект



Механизм формирования

Неосознаваемые ценности



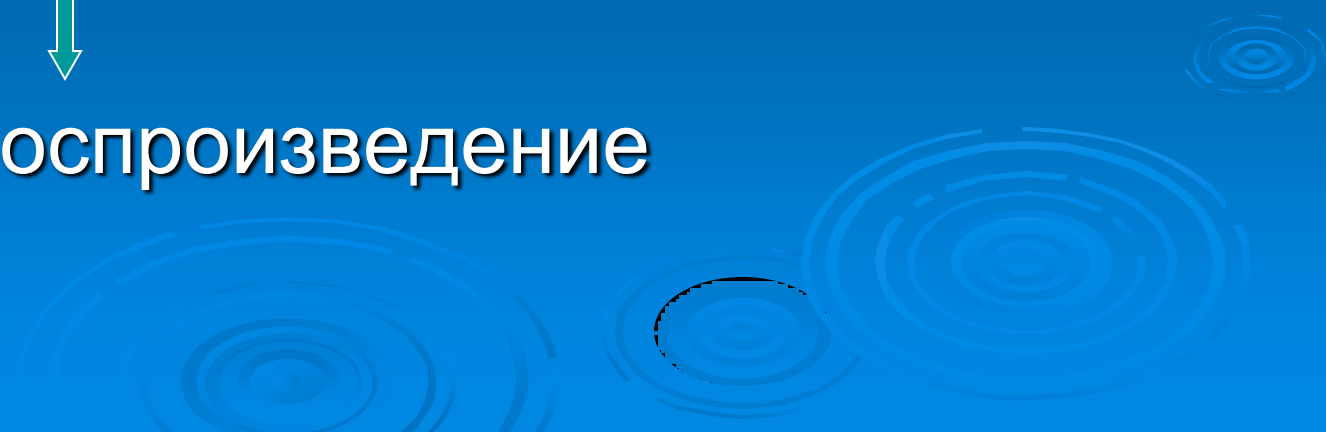
Решение



Действия



Воспроизведение



Виды корпоративной культуры

На основе:

- Восприятия внешней среды как враждебного фактора
- Связи с традиционным представлением о морали
- «Семейственности»
- Ценности образования

Типология

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

Индикаторы корпоративной культуры

- Внешние особенности (странности)
- Структурирование времени и пространства:
 - Границы времени
 - Структурирование пространства
 - Конфигурация пространства

Нормы и правила



- Выполнение
- Контроль
- Санкции

Мифы



- убеждения и поверия, которые распространены в организации и передаются как истины, без обоснований и доказательств
- позволяют определить, в какой момент современной истории возникла организация, какой прежний опыт был у ее членов

Система поощрений и санкций

- Наказание
- Поощрение
- Внутренняя мотивация



Герои и антигерои

- Герой - носитель главных ценностей и норм организации
- Антигерой совершает поступки, в организации осуждаемые



Ритуалы и символы

- Ритуалы - повторяющиеся действия, процедуры, имеющие символическое значение
 - оказывают эмоциональное воздействие на участников
 - влияют на их бессознательное
 - задают ощущение единства.

Табу

- Во многих организациях существуют запретные темы



Позитивная культура

- восприятие сотрудником себя как субъекта, чья профессионально-трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности предприятия и определяет стратегию его развития
- добросовестное отношение к своим производственным обязанностям как норме поведения

Позитивная культура

- ориентацией сотрудника на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности
- взаимоадекватность личных и коллективных критериев

Формирование корпоративной культуры

- определение миссии организации
- определение основных базовых ценностей
- формулировка стандартов поведения членов организации исходя из базовых ценностей
- описание традиций и символики, отражающих все вышеперечисленное

Заключение


- корпоративная культура организации – это:
 - "сознание" организации
 - набор поддерживаемых идей
 - внешнее выражение установок
 - формы поведения
 - интегрирующие символы
 - психологический климат



Практическое задание

- *Общая характеристика организации*
- *Краткая характеристика:*
 - год ввода в эксплуатацию
 - проектная мощность
 - реальная наполняемость
 - среднее количество учащихся в классе
 - сотрудников в штате
 - из них педагогических работников

Практическое задание

- *Из истории развития*
 - *Внешние особенности*
 - *Структурирование времени и пространства*
 - *Нормы и правила*
 - *Обряды*
 - *Мифы*
- 

Практическое задание

- Система поощрений и санкций в организации
- Легенды, герои и антигерои
- Ритуалы и символы
- Табу
- Структура организационной культуры
- Статус, причины необходимости укрепления корпоративной культуры

*Спасибо
за внимание!*

