



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

к.социол.н., доцент

Скипетрова Татьяна Витальевна

20 вещей, которые оценят сотрудники

-  1 Признание
-  2 Вовлечение
-  3 Доверие
-  4 Личностное развитие
-  5 Самостоятельность
-  6 Неформальные отношения
-  7 Награды
-  8 Делегирование полномочий
-  9 Наставничество
-  10 Продвижение
-  11 Справедливость
-  12 Уважение
-  13 Вызовы
-  14 Карьерные возможности
-  15 возможность поделиться мнением
-  16 Безопасность
-  17 Гибкий рабочий график
-  18 Понятные цели и ожидания
-  19 Рост доходов
-  20 Ответственность

EVP — ценностное предложение работодателя

ТОП факторы EVP

Процент респондентов, которые выбрали эти факторы

ЗНАЧИМЫЕ

46% Размер заработной платы
38% Возможности профессионального роста
37% Содержание работы, проекты, задачи
37% Возможности самореализации и личностного роста
35% График работы
33% Возможности обучения
32% Атмосфера и стиль общения в коллективе
32% Комфортный офис, рабочее место
32% Команда, коллеги

НЕЗНАЧИМЫЕ

7% Поддержка здорового образа жизни (рекреационная зона, спортивные активности, компенсация абонементов)
6% Корпоративы компании
5% Подарки сотрудникам, материальная помощь
5% Корпоративное питание, организация питания в офисе
5% Добровольное медицинское страхование
3% Благотворительность компании

Как связаны организационная культура и эффективность организации? Модель Толкотта Парсонса AGIL

АДАПТАЦИЯ ADAPTATION ЭКОНОМИКА	ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ GOAL ATTAINMENT ПОЛИТИКА
КУЛЬТУРНАЯ ЛЕГИТИМАЦИЯ (ПОДДЕРЖАНИЕ И СОХРАНЕНИЕ ОБРАЗЦА) LATENT PATTERN MAINTENANCE (КУЛЬТУРА, ОБРАЗОВАНИЕ, СЕМЬЯ)	ИНТЕГРАЦИЯ INTEGRATION (СОЦИАЛЬНЫЕ СВЯЗИ И ОТНОШЕНИЯ, ПРАВО)

МОДЕЛЬ AGIL ДЛЯ АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

АДАПТАЦИЯ AДАРТATION ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА, НАЙМ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ	ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ GOAL ATTAInMENT ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И ДЕЙСТВИЯ РУКОВОДСТВА — МИССИЯ, ЦЕЛИ, ВЛАСТЬ, РЕШЕНИЯ, ДЕЛЕГИРОВАНИЕ, ФОРМАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ
КУЛЬТУРНАЯ ЛЕГИТИМАЦИЯ LATENT PATTERn MAInTENANCE НОРМЫ, ОБРАЗЦЫ, ПРАВИЛА, ТРАДИЦИИ	ИНТЕГРАЦИЯ INTEGRATION РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТАТУСОВ И РОЛЕЙ, ОТНОШЕНИЯ В ГРУППАХ, НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, КЛИМАТ, НЕФОРМАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Том Питерс (род. В 1942 г.) – американский профессор менеджмента, известнейший бизнес-консультант, компания McKinsey, основатель Tom Peters Group



- В 1982 г. совместно с Робертом Уотерменом написал первую свою известную книгу
- «В поисках совершенства» - признанный бестселлер по менеджменту. Описан и проанализирован опыт успешных компаний США.

Система 7S



Связь культуры и организации

- Когда люди осознают себя как организацию (общие цели, распределение функций, и т.д.) культура становится ее основным стабилизирующим элементом
- Организационная культура возникает по мере того, как группы людей стараются найти смысл и справиться с окружающим миром. Культура – позволяет идентифицировать организацию, отделить от других, придать ей целостность.



Организационная культура – система материальных и духовных ценностей, образцов поведения, норм, представлений и понятий, которые организация создает по мере стадий своего существования, влияющая на ее успех и процветание.

Visible organizational culture

Vision

**The way we say we
get things done**

Strategy

Shared values

Goals

Policies

Structures

Procedures

Beliefs

Shared assumptions

Perceptions

Tradition

Perceptions

Values

Norms

**The way we really
get things done**

Unwritten rules

Stories

Feelings

Invisible organizational culture

Поиск понимания

Кто я?

Кто мы как
компания?

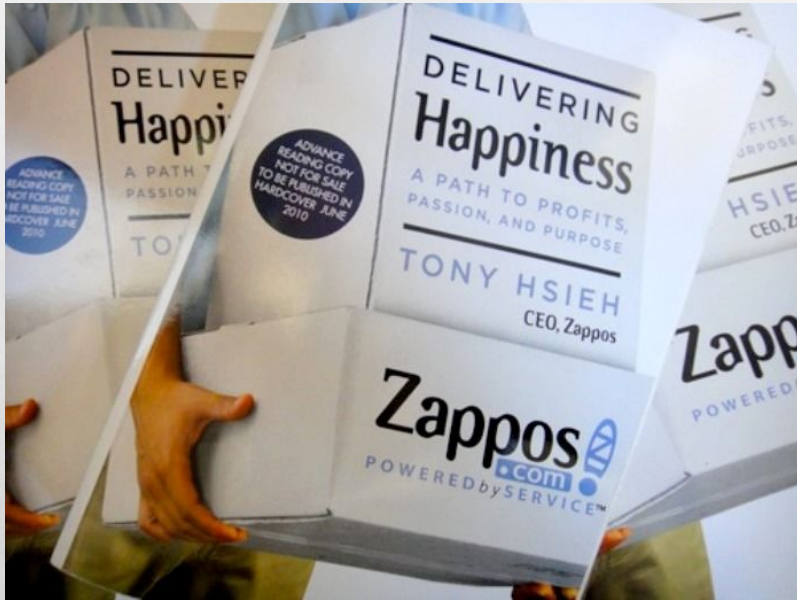
Что мы делаем
лучше всех?

Чем мы хотим
заниматься?

Ради чего мы этим
занимаемся?



Десять ключевых ценностей Zappos



1. Вызывать «вау»-чувство нашим обслуживанием.
2. Принимать и поощрять изменения.
3. Создавать веселую и необычную атмосферу.
4. Любить приключения, мыслить творчески и нестандартно.
5. Приветствовать рост и обучение.
6. Строить открытые и честные отношения посредством обмена информацией.
7. Создавать позитивный командный дух и семейную обстановку.
8. Делать большее меньшими средствами.
9. Быть увлеченными и решительными.
10. Быть скромными.