

Организационная культура

Целью контрольной работы является изучение норм и ценностей организационной культуры.

Исходя из поставленной цели, основными задачами работы являются следующие:

1. Изучить теоретические основы понятия «организационная культура»
2. Изучить значение организационной структуры
3. Рассмотреть пример организационной культуры в компании

Организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Основная цель организационной культуры, как явления, - помочь более продуктивно исполнять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение. А это в свою очередь приведет к улучшению показателей экономической эффективности деятельности организации в целом.

В настоящее время организационная культура рассматривается в качестве главного механизма обеспечивающего практическое повышение эффективности работы организации. Она важна для любой организации, поскольку управляя ею можно влиять на:

- мотивацию сотрудников;
- привлекательность фирмы как работодателя, что отражается на текучести кадров;
- нравственность каждого сотрудника, его деловую репутацию;
- производительность и эффективность трудовой деятельности;
- качество работы сотрудников;
- характер личностных и производственных отношений в организации;
- отношения служащих к работе;
- творческий потенциал служащих.

Под культурой организации следует понимать уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей. Данный подход акцентирует внимание на том, как осуществляя управление различными аспектами культуры (ценностные ориентации, убеждения, нормы, технологии, взаимоотношения с потребителями), можно повысить эффективность деятельности организации.

На основе вышесказанного, можно сказать, что организационная культура - это набор наиболее важных норм, ценностей, убеждений, которые задают людям ориентиры их поведения и действий в организации для осуществления наиболее эффективного социального управления и успешной деятельности всей организации.

Изучив тему контрольной работы можно сделать следующие выводы:

- несмотря на широкий спектр направлений исследования проблем организационной культуры и ее влияния на эффективность деятельности предприятия в научном мире не сложилось единой концепции управления процессами формирования и развития организационной культуры, до конца не отработаны методологические подходы и методический инструментарий решения данных проблем;
- однако, не вызывает сомнения тот факт, что организационная культура является одним из важнейших факторов эффективности организации, который позволяет успешно управлять. Личная вера, ценности и стиль поведения руководителя организации во многом определяет культуру организации. На формирование, ее содержания и отдельных параметров оказывают влияние факторы внешнего и внутреннего окружения.

- для поддержания культуры в организации использую ряд методов, среди которых можно выделить: лозунги; истории, легенды, мифы и обряды; внешние и статусные символы; поведение руководства; кадровая политика и др.;
- организационная культура - весьма противоречивое понятие, будучи самым сильным катализатором, в случаях неудач - является самым большим тормозом в деле реализации стратегических планов, выработанных руководством.

В заключение необходимо отметить тот факт, что в настоящее время немногие организации учитывают возможность использования организационной культуры в качестве одного из прогрессивных инструментов управления действиями и поведением работников при осуществлении ими своих обязанностей и, главное, что не все рассмотренные компоненты организационной культуры могут быть задействованы руководством различных организаций. Возможность их использования зависит от степени развития культуры организации, которая в свою очередь зависит от отрасли, в которой функционирует компания, применяемой технологии производства и динамичности внешней среды. Однако, научно доказано и практикой проверено, что организационная культура фирмы является одним из важных факторов эффективного социального управления, поэтому надо грамотно подходить к процессу создания и формирования культуры для того, чтобы «выжить» и успешно развиваться в такой сложной и конкурентной внешней среде.

Спасибо за внимание!