

ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

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

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

- - это специфические для данной организации ценности, отношения, поведенческие нормы. Корпоративная культура определяет типичный для данной организации подход к решению проблем.



- Основу корпоративной и организационной культуры составляют те идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации. Они могут быть абсолютно разными, в том числе и в зависимости оттого, что лежит в основе: интересы организации в целом или интересы ее отдельных членов. Это - ядро, определяющее все остальное. Из ценностей вытекает стиль поведения, общения.

ЧЕТЫРЕ УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ:

1. **Ценности** - это разделяемые всеми членами организации представления об организации и ее благе;
2. **Герои** - это те члены организации, которые являются примером, олицетворяющим важнейшие организационные ценности;
3. **Обряды и ритуалы** - это полные символизма церемонии в организации, которые проводятся для того, чтобы отмечать важные для компании события и приобщать к ним новых членов;
4. **Структура общения** - это каналы неформального общения, по которым члены организации получают информацию о корпоративных ценностях, героях, обрядах и ритуалах.

- Корпоративная культура явление сложное, имеющее не только **свою структуру**, но и **обладающее рядом функций**. Эти функции являются схожими с функциями культуры в целом.
- Современные ученые отмечают, полифункциональность культуры, т.е. множественность функций культуры, среди которых можно установить наличие как полезных функций (с точки зрения **повышения уровня адаптации индивида или общества к среде**), так и вредных, препятствующих адаптации, как явных, так и латентных (скрытых).



ОБЩИЕ ФУНКЦИИ КУЛЬТУРЫ:

- **продуцирование и накопление духовных ценностей**; оценочно-нормативная функция (на основе сравнения реального поведения человека с нормами культурного поведения, с идеалами; мы даем оценку, говорим о позитивных и негативных действиях, гуманных и бесчеловечных, изящных и грубых, прогрессивных и консервативных);
- **регламентирующая и регулирующая функции культуры**;
- **познавательная функция** (познание имеет формы научного познания, обыденного познания, познания через искусство, религиозного познания);
- **смыслообразующая функция** - участие культуры в определении человеком и социумом смысла жизни, смысла своего существования (в организации такую смыслообразующую функцию принято определять в миссии);
- **коммуникационная функция** - через ценности, принятые обществом, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимопонимание членов общества и их взаимодействие;
- **функция общественной памяти**, сохранения и накопления опыта человечества;
- **рекреативная функция** - восстановление духовных сил в процессе восприятия или включения в культурную деятельность.

Корпоративная культура как социокультурный феномен имеет множество разнообразных проявлений (корпоративные ценности, нормы и правила поведения сотрудников, обычаи и традиции организации, «легенды и мифы» о происхождении и этапах развития организации, и др.). Практически каждое из этих проявлений одновременно выступает в качестве факторов и поддержания, и формирования корпоративной культуры.



- **Корпоративная культура как инструмент управления - это отражение общемировой тенденции включения человеческого фактора в систему управления, стремление опереться на развитие творческих способностей работников и их личностную самореализацию.**

