

ТИПОЛОГИЯ ОК.

Лекция №3

09.03.2018

Классификация ОК необходима для определения и анализа ее основных типов с целью выяснения ее специфических черт каждой конкретной культуры, а также для разработки адекватных методов по ее совершенствованию.

Классификация ОК должна обладать прикладным характером предоставляя возможность руководителям организации определить тип ОК.

Тип ОК является основным показателем ее комплексной оценки на основании которой складывается её формирования и развитие.

Классификация ОК может использоваться как инструмент при проведении сравнительного анализа ОК нескольких организаций, а также структурных подразделений одной организации. Такой анализ может оказать помощь в выявлении причин конфликтов, отсутствия сотрудничества между подразделениями, которые могут быть обусловлены культурными различиями.

Под Типом ОК понимается определенная группа культур, объединённых по общему наиболее существенному признаку, отличающему данный тип от других.

- Все типологии можно подразделить на 2 типа:
 - 1) Типология «среда — организация» (на национальное в культуре);
 - 2) Типология «Индивид — организация».
- Типология ОК Ховштеда.

Ховштед разрабатывая свои типологию задаются вопросом «как перечисленные факторы отражаются на особенностях организационных культур организации и отражаются на поведении людей». В 1980 годах была сформулирована его типология. Для изучения национальной культуры как базового фактора организационного поведения, он предложил использовать параметры представляющие такие характеристики поведения как:

1. Индивидуализм/коллективизм (параметр характеризует степень, с которой граждане какой-либо страны или сотрудники организации предпочитают действовать самостоятельно, а не как члены какой-то группы. Определив значение данного параметра можно определить тесноту соц психологической связи между членами организации и членами общества. Индивидуализм свойственен западным странам, богатым странам, а бедным коллективистские. К индивидуализму США, Великобритания, Нидерланды, коллективизм Колумбия, Пакистан, Тайвань, Россия. Промежуточный уровень занимают Япония, Индия, Австрия.);
2. Дистанция власти (степень участия в принятии решений, касающихся всех). Признаваемая или допускаемая степень неравенства между людьми с точки зрения влияния на принимаемые решения. Дистанция велика в Стаки странах как: Филиппины, Венесуэла, Индия, Франция, Бельгия, Россия. Низкий показатель этого параметра: Дания, Израиль, Австрия.

3. Приемлемость (восприятие) неопределенности (стремление избегать неопределенности — это степень с которой люди предпочитают действовать самостоятельно, заботясь о себе и своих близких. Неприятие сильное неопределенности Япония и Корея, латиноамериканские страны.);
4. Мужественность/женственность (маскулинность / феминность) (общество с жестким традиционным разделением и закреплением соц ролей и трудовых функций между мужчинами и женщинами. Он назвал маскулинными такие страны как: Япония, Германия, Австрия, Швейцария. Более феминные страны: Дания, Швеция, Норвегия, Нидерланды и Финляндия. Промежуточные: Аргентина, Чили, Бразилия, Португалия, Греция, Испания и Россия.)

ТИПОЛОГИЯ ДИЛА И КЕННЕДИ.

- В результате многочисленных исследований сотен корпораций и условий их деятельности они пришли к выводу что большинство корпораций можно разделить на 4 категории или типа, в качестве параметров для классификации ОК корпораций были выбраны 2 характеристики их рынка:

1) Степень риска, связанная с их деятельностью

2) Скорость получения организацией и ее работниками обратной связи на предмет того оказались ли успешными принятые ими решения или выбранные стратегии.

- Типы:

1) «Культура крутых парней или смышлёных мачо» (культура индивидуалистов которые постоянно рискуют, очень быстро получают обратную связь по правильности принятых ими решения)

2) Культура «усердной работы» (культура этого типа поощряет работников преуспевать выполняя большие объемы работы с относительно низким уровнем риска)

3) Культура крупных ставок (риск здесь велик, а обратная связь приходит очень медленно.)

4) Культура процесса (характеризуется слабой обратной связью (может отсутствовать) работникам трудно измерить, то что они делают, они концентрируются на том как они это делают, на процессе)