

# **формирования организационной культуры на российских предприятиях. Роль службы управления персоналом.**

Выполнили:

Студентки 3 курса

Дневной формы обучения

УЭ-1

Федченкова Юлия Андреевна УПБО-01-13

Колофедина Юлия Андреевна УПБО-03-13

Под организационной культурой понимают систему общего мнения и ценностей, разделяемых всеми членами организации.

Культура организации: Речь, язык, манера поведения, основные ценности,  
устойчивые нормы, принципы жизни и деятельности организации

# «Сильная» организационная структура

Сильный лидер

Базовые ценности организации разделяются большинством  
сотрудников

Постоянство во времени

# Компоненты организационной структуры

1) мировоззрение, направляющее действия членов организации в отношении других сотрудников и ее клиентов и конкурентов;

2) культурные ценности, доминирующие в организации, такие, как «качество продукции» или «оцениваемое лидерство», символы и мифология;

3) нормы поведения, отражающие в запретительном, рекомендательном или предписывающем виде доминирующие ценности;

4) характеристики поведения людей в организации, выражающиеся в ритуалах и церемониях, языке, используемом при общении, а также в конкретных моделях поведения.

# Имидж руководителя

- это совокупность определённых качеств, которые люди ассоциируют с определённой индивидуальностью личности. Имидж руководителя может быть позитивным, негативным и нечетким (завуалированным).

# Компоненты имиджа организации

- персональных характеристик: физические, психофизиологические особенности, характер, тип личности;
- социальных характеристик: статус руководителя организации, который включает не только статус, связанный с официально занимаемой должностью, но также и с происхождением, личным состоянием;
- личной миссии руководителя: своего рода конституция, выражающая стратегическое видение руководителя. Личная миссия руководителя определяет то положение, в котором он находится в данный момент, и то, чего он хочет достичь в будущем. Личная миссия руководителя является важным моментом в выработке миссии и целей организации, а так же формировании организационной культуры;

# Направления организационной культуры

- 1) процессы, протекающие в организации;
- 2) структура организации.
- 3) поведение организаций;
- 4) конкурентоспособность;
- 5) общая результативность деятельности организаций.

В России за последние 15 лет в организационную культуру многих компаний вошли как традиционные элементы рыночной экономики (западные модели), так и элементы, сформировавшиеся под влиянием советской системы труда, которые были перенесены в организационную практику постсоветского пространства.

Найти  
картинки

# Примеры советской орг культуры

# Современные элементы орг структуры в России

1. идеологизированность;
2. директивность (доминирование ценностей и социальных норм «сверху» над ценностями и нормами, рожденными «снизу»);
3. акцент на количественных показателях в ущерб качественным;

# Особенность переходного периода в России (90-е годы)

- 1.рынок в России явился продуктом распада административно-командной системы;
- 2.криминальный характер: запрет для должностных лиц заниматься бизнесом придал российскому рынку теневой характер;
- 3.социальное расслоение населения.

Таким образом, фундаментом современной организационной культуры в российском бизнесе стали установки советского периода, ценности переходного периода и ценности запада.

# Причины, по которым российские организации не уделяют должного внимания организационной культуре:

1. Многие менеджеры высшего звена российских компаний имеют смутные представления о концепции организационной культуры.
2. Использование двойных стандартов по отношению к своим работникам, клиентам и обществу в целом.
3. 3. Несмотря на такие кардинальные перемены в бизнесе, наши руководители пока не сумели преодолеть боязнь делегирования полномочий.

Отдел человеческих ресурсов должен объединиться с руководством компании, дабы определить, что является «должным», «надлежащим», «соответствующим» для данной организации, принимая во внимание то, как люди думают и ведут себя.

Цель-повысить эффективность деятельности не только организации в целом,  
но и каждого работника в частности.

Отдел человеческих ресурсов должен взять на себя заботы по поддержанию организационной культуры.

Служба управления персоналом должна грамотно использовать рычаги давления на орг культуру

## **Система оплаты труда.**

чтобы эффективно влиять на культуру, необходимо вознаграждать не только по результатам работы (как обычно это и происходит), но так же учитывая поведенческие ожидания.

## **Отбор и подбор.**

При поиске сотрудников, отделу человеческих ресурсов стоит учитывать не только умения и навыки кандидатов (которые, несомненно, важны), но так же насколько данный кандидат сможет вписаться в организационную культуру компании.

## **Обучение.**

Могут быть разработаны специальные программы подготовки персонала, которые будут демонстрировать желаемое поведение в данной организационной культуре.