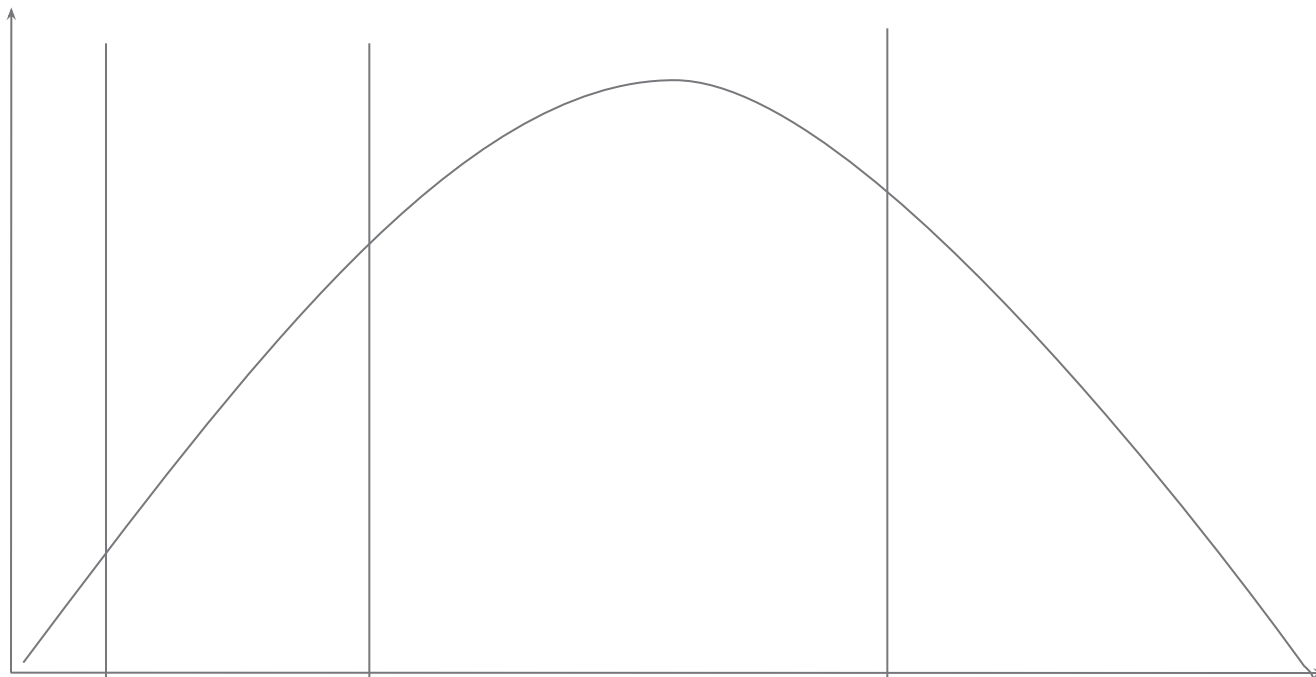


ТЕМА 6: «УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ»

К.ПС.Н., ДОЦЕНТ С.В. ЧЕГРИНЦОВА

ПОВЕДЕНИЕ НА СТАДИЯХ ЖЦО



Создание

Рост

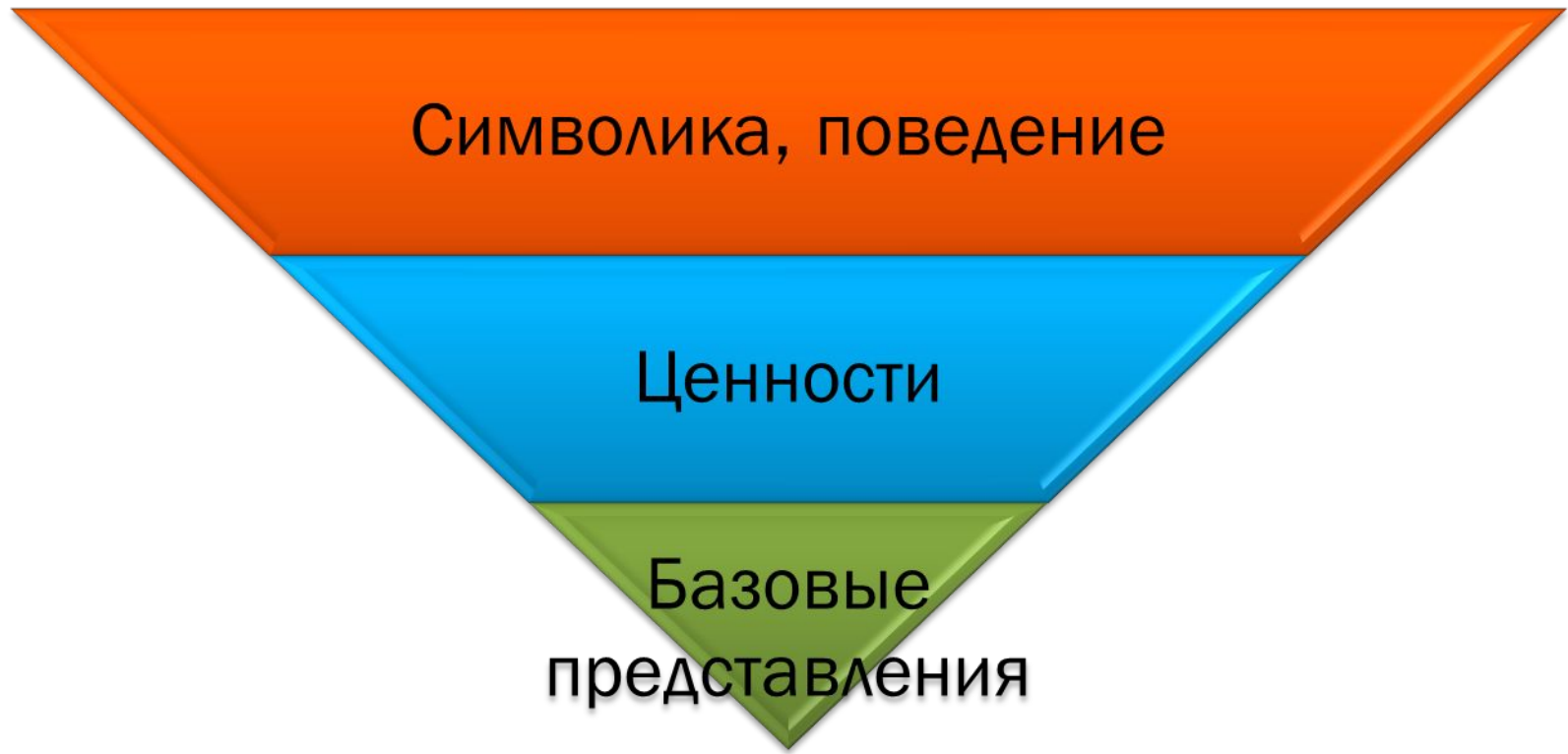
Зрелость

Спад

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ, КОРПОРАТИВНАЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КУЛЬТУРЫ

Критерий сравнения	Организационная культура	Корпоративная культура	Предпринимательская культура
Тип организации	Локальная отраслевая организация	Многопрофильная компания (корпорация)	Организация как субъект хозяйствования
Источник культуры	Руководитель	Совет директоров	Руководитель / Собственник
Оказываемое влияние	Персонал	Взаимодействие между партнерами по бизнесу	Процесс общения деловых партнеров

УРОВНИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



КОМПОНЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Объективный

- Внешний вид персонала
- Оборудование рабочих мест
- Автостоянки
- Дизайн помещения

Субъективный

- Лидер
- Истории и легенды
- Ритуалы и обряды
- Язык общения и модели поведения

ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Формирование
имиджа

Выражение чувства
общности

Усиление
вовлеченности
персонала в дела
организации

Усиление системы
социальной
стабильности

Средство
формирования и
контроля форм и
моделей поведения

КЛАССИФИКАЦИЯ ОК

Автор	Признак классификации	Вид культуры
В.Р. Веснин	Степень влияния на организацию	Бесспорная, слабая, сильная
С. Иошимури	Национальный менталитет Мировоззрение Формы поведения Характер социальных отношений	Японская, западноевропейская
С. Ханди	Распределение власти Ценностные ориентации личности	Культура Зевса, Афины, Диониса, Аполлона
Г. Хофстед	Интеграция внутри организации Дистанция власти Отношение к неопределенности Отношение к риску Преобладание женского / мужского начала	Активная и пассивная; Мужественная и женственная; Индивидуалистическая и коллективистская; Автократичная и коллегиальная

КЛАССИФИКАЦИЯ ОК

Автор	Признак классификации	Вид культуры
Р. Блейк и Ж. Моутон	Ценностные ориентации организации	Жизнеспособная, нежизнеспособная, промежуточная
К. Камерон и Р. Куин	Стержневые конкурирующие ценности организации	Иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая
А. Кеннеди и Т. Дил	Степень риска Скорость получения обратной связи	Культура «крутых парней», «усердной работы», «крупных ставок», «процесса»

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Миссия и цели

Стратегия

Характер и
содержание труда

Квалификация,
образование
работников

Личность
руководителя, его
поведение и
ценности

Социально-
экономические
условия
хозяйствования

Деловая среда

Национальные
особенности

МЕХАНИЗМЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Участие
работников в
управлении

Символьное
управление

Взаимопонимание

Система
поощрений

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И СУБКУЛЬТУРЫ



РЕПУТАЦИЯ, ИМИДЖ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА



ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

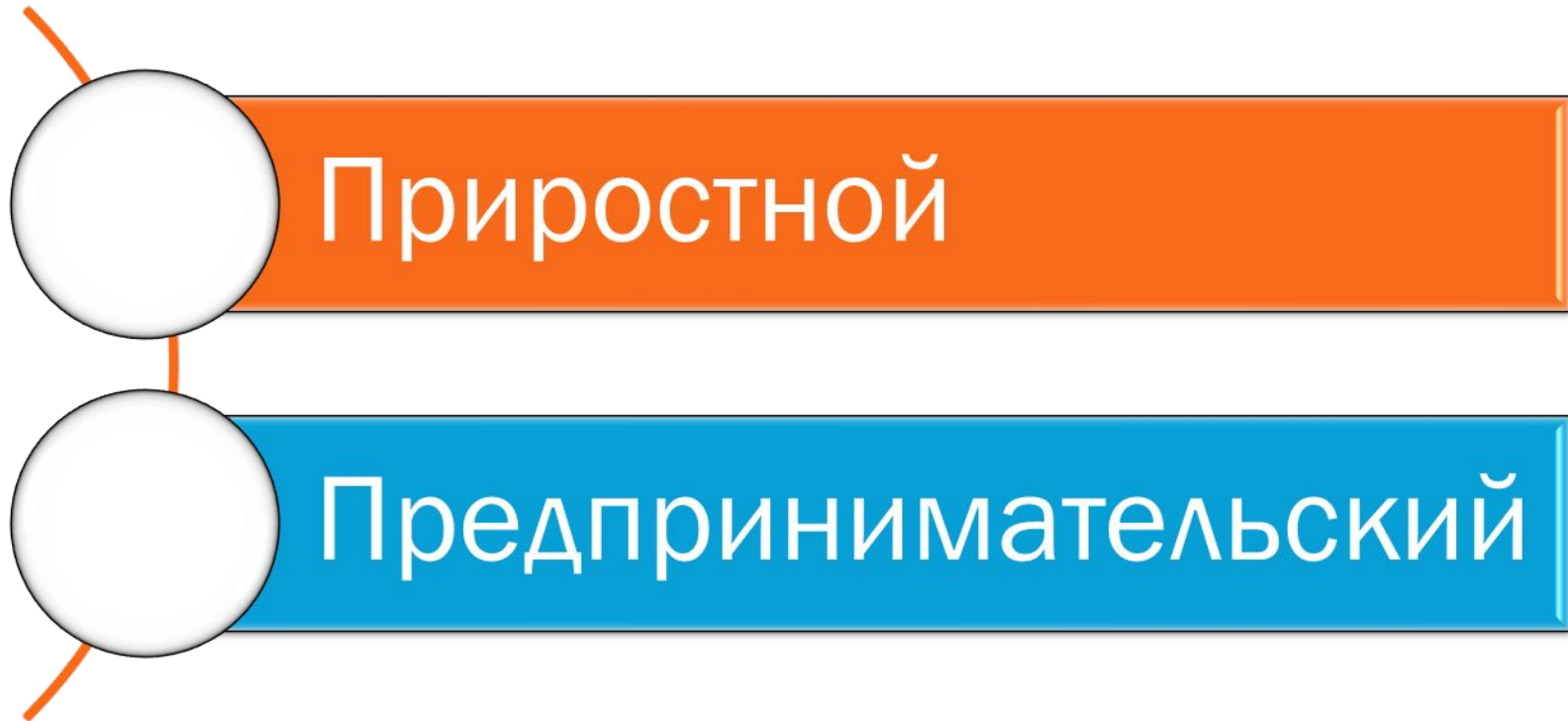
Достоинства организационного развития

- Изменение организации
- Высокая мотивация
- Рост производительности труда
- Повышение качества и удовлетворенности трудом
- Формирование обучающихся групп

Недостатки организационного развития

- Временные затраты и увеличение сроков окупаемости
- Возможная неудача
- Нанесение психологического ущерба
- Вмешательство личных интересов
- Несовместимость организационной культуры

СТИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ



ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Осуществление
только необходимых
изменений

Готовность
работников к
изменениям

Адекватное действие
для противодействия
каждому источнику
сопротивлений

МЕТОДЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОПРОТИВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМ

Предоставление
информации

Участие и
вовлечение
персонала

Помощь и
поддержка со
стороны
руководителя

Переговоры и
соглашения

Манипуляция

Явное и неявное
принуждение