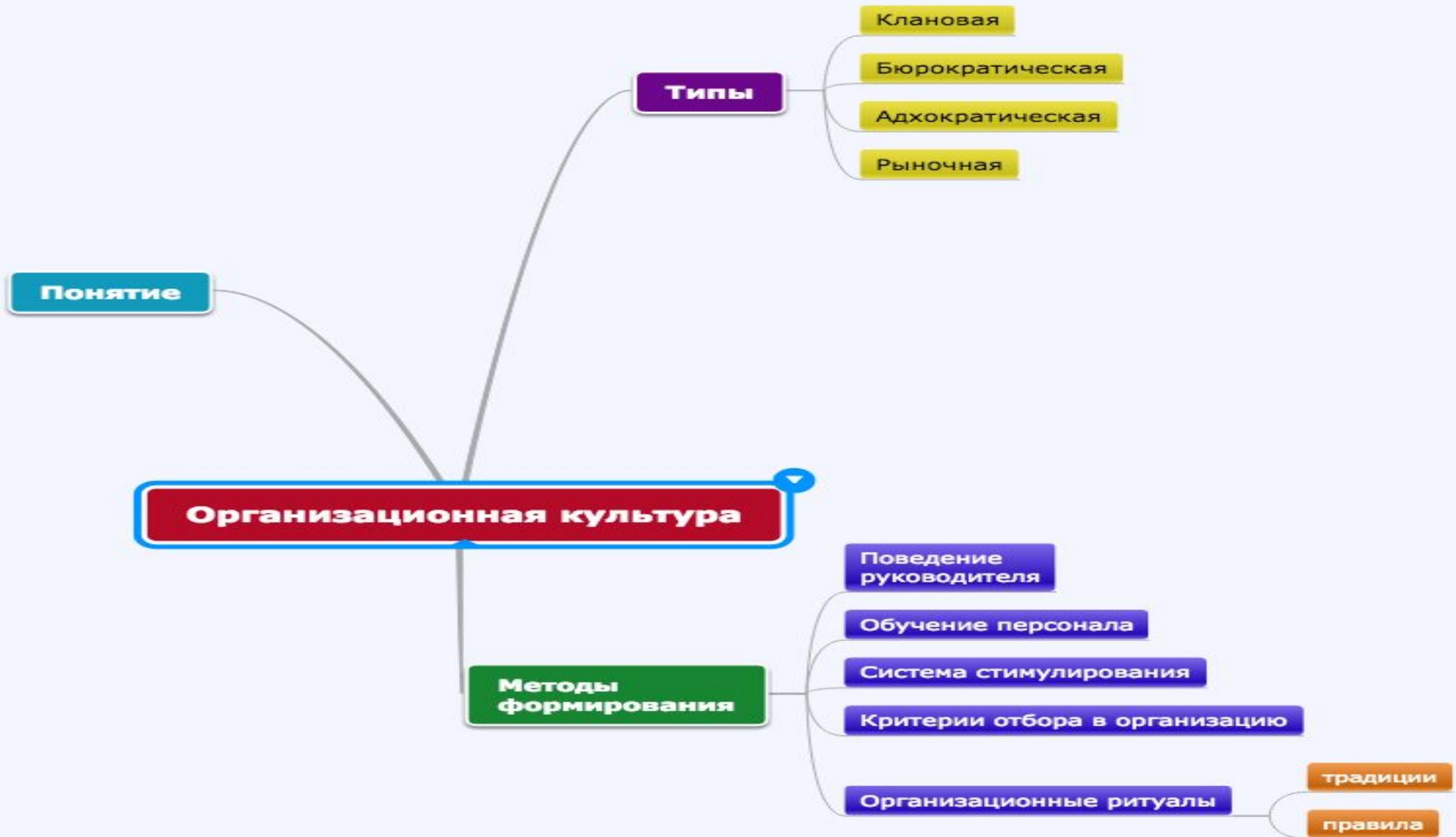


# Организационная культура



Понятие, типы и методы  
формирования



# Понятие организационной культуры



*Организационная культура* - это социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации (предприятия).

# Типы организационной культуры

Наряду с уровнями и элементами выделены типы организационной культуры. Одна из самых популярных типологий предложена К. Камероном и Р. Куинном. В ее основу положены четыре группы критериев, определяющих стержневые ценности организации



# Клановая культура



*Клановая организационная культура: очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации (подразделения) похожи на большие семьи.*

# Адхократическая культура



*Адхократическая организационная культура (от лат. ad hoc -- «по случаю»): динамичное предпринимательское и творческое место работы. Ради общего успеха работники готовы на личные жертвы и риск.*

# Бюрократическая культура



*Иерархическая организационная культура: очень формализованное и структурированное место работы. Часто ее называют бюрократическим типом организационной культуры. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они -- рационально мыслящие координаторы и организаторы.*

# Рыночная культура



*Рыночная культура. Этот тип организационной культуры доминирует в организациях, ориентированных на результаты. Ее главная забота -- выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой.*

# Методы формирования и поддержания организационной культуры

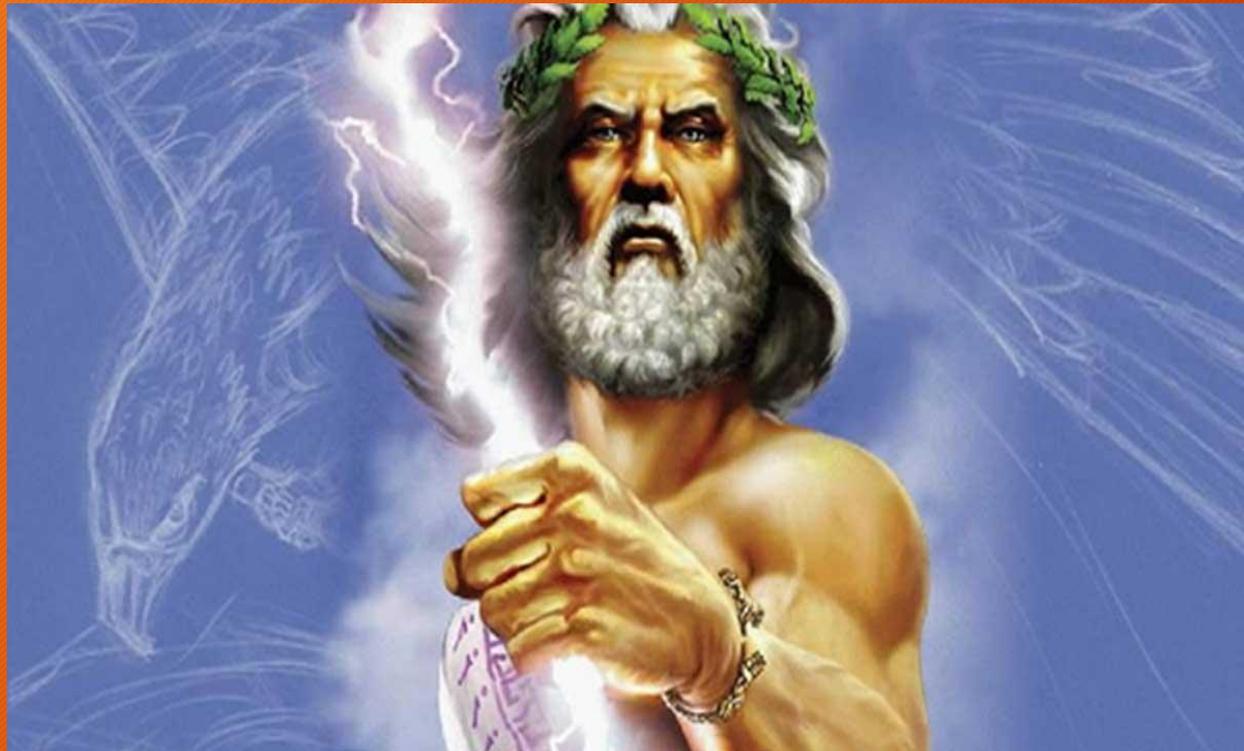


# Организационная культура по С.Ханди



Одну из наиболее развитых типологий организационной культуры предложил С. Ханди. Его типология базируется на распределении власти и связанных с ней ценностных ориентации личности, которые обуславливают специфический характер отношений индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции. По этому критерию С. Ханди выделяет четыре организационные культуры, которые, как это нередко бывает в западной литературе, метафорически выражается в виде четырех богов древнегреческой мифологии.

# Культура власти(Зевса)



Первый тип культуры – это «культура власти» или «культура Зевса». Зевс, как известно, в мифологии олицетворяет образ царя богов. В данной культуре организации, по Ханди, особую роль играет лидер, его личные качества и способности. Культура власти - это, прежде всего, культура организации, в которой существенную роль играет момент личной власти. В качестве источника власти заметное место принадлежит ресурсам, находящимся в распоряжении того или иного руководителя. Организации с такого типа культурой, как правило, имеют жесткую иерархическую структуру. Принятие решений в большей степени обусловлены логикой конкурентной борьбы, борьбы влияний, чем логикой технологического цикла или формальными правилами и процедурами.

# Ролевая культура (Аполлона)



Второй тип организационной культуры — это «ролевая культура» или «культура Аполлона». БОГ АПОЛЛОН связывается в древнегреческой мифологии с утверждением рационального начала по сравнению со стихийным эмоциональным началом бога Диониса.

«Культура Аполлона» - это бюрократическая культура в веберовском значении этого слова. Она характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализацией участков, деятельность которых координируется и направляется небольшим связующим звеном высшего руководства предприятия. Это тип организаций функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность. Поскольку основным моментом влияния и контроля являются правила и процедуры, постольку характер функционирования организаций с данным типом культуры в большей мере зависит от рационализации деятельности, распределения работы, ответственности и прав и т. д., а не от личных обязанностей сотрудников, включая и руководителей организаций.

# Культура задачи(Афины)



Третий тип организационной культуры - «культура задачи» или «культура Афины». Афина в древнегреческой мифологии это богиня войны. Следовательно и данный вид культуры организаций больше приспособлен для деятельности в экстремальных условиях. В более общем плане данный вид культуры сориентирован, в первую очередь, на решение задач, на реализацию проектов. Основное внимание здесь уделяется скорости выполнения работы, предоставление персоналу значительной доли свободы выбора организационных форм. Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом. Основным средством распределения власти является профессионализм и обладание ресурсами информации. Большими властными полномочиями в данного типа организациях обладают те, кто в данный момент является экспертом в ведущей области деятельности, а также те, кто обладают максимальным количеством информации.

# Культура личности(Диониса)



Четвертый тип организационной культуры — это культура «личности» или «культура Диониса». Бог Дионис в древнегреческой мифологии связывается с импульсивным эмоциональным началом. Основу организации составляют творческие личности. Организация с данным типом культуры объединяет людей не для решения каких-то общих задач, а для того, чтобы они могли добиваться собственных целей. Примером таких организаций могут служить юридические консультации, адвокатские конторы, консалтинговые фирмы, творческие союзы и т. д. Поскольку функция данного типа организации состоит не в достижении ее собственных целей, а обеспечения или содействия в достижении целей составляющих ее членов, поскольку власть и контроль в них носят координирующий характер. Власть основывается на близости к ресурсам, профессионализма и способности договариваться.



**Спасибо за внимание!**