

Управление персоналом

Модуль 2

Масилова
Марина Григорьевна

2025г.

Организационная культура компании

Тема 3

2024г.

Организационная культура

- система ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их организационное поведение



Организационная культура

это система ценностей,
убеждений и моделей
поведения, которые определяют
способ функционирования и
взаимодействия внутри
компании

Она играет ключевую роль в формировании корпоративной
идентичности и влияет на все аспекты деятельности организации

Компоненты организации (антропоморфный подход)

Чем в человеке
является
организационная
культура?



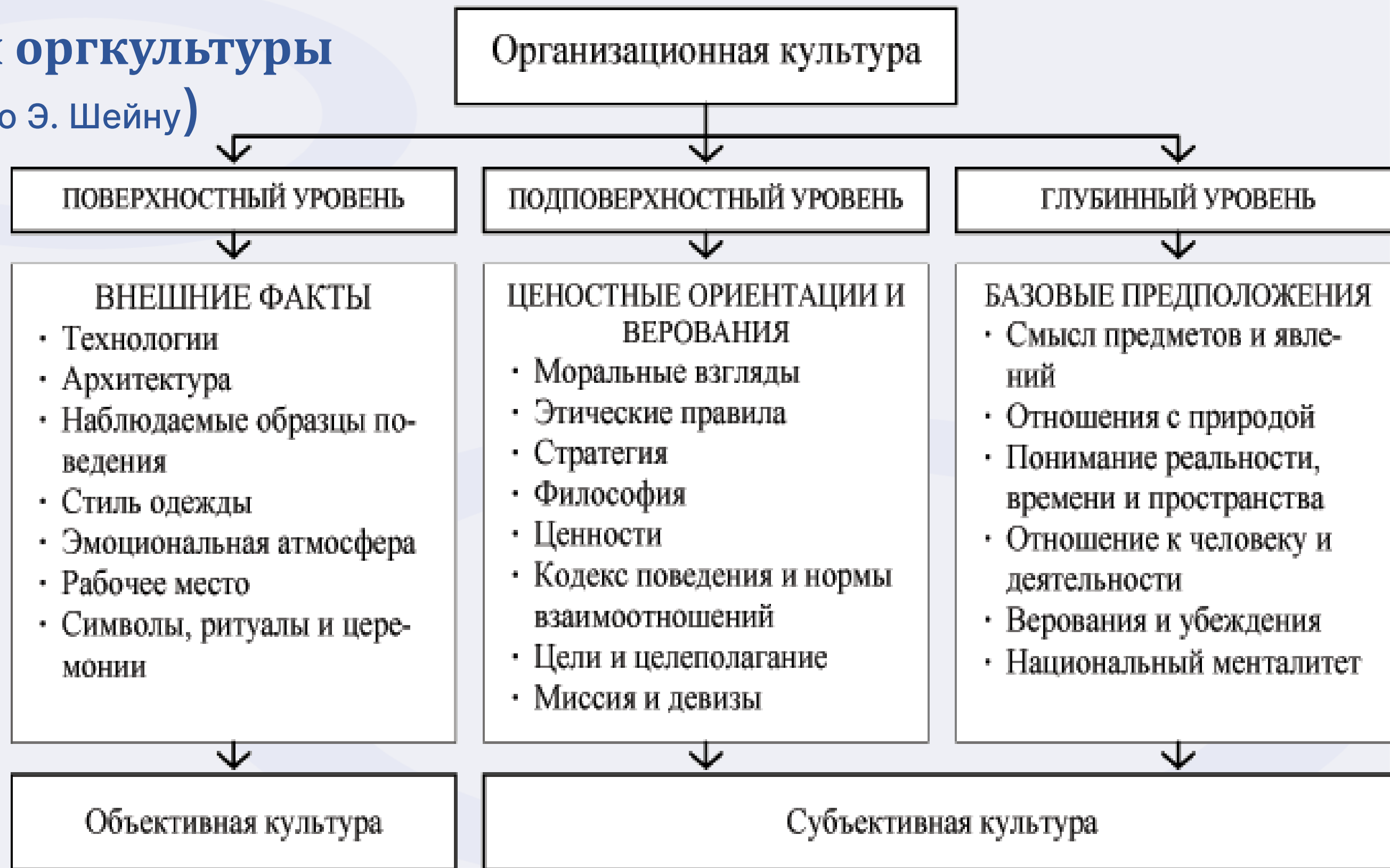
Если можно говорить о том, что организация имеет «душу», то этой душой является организационная культура

Элементы оргкультуры

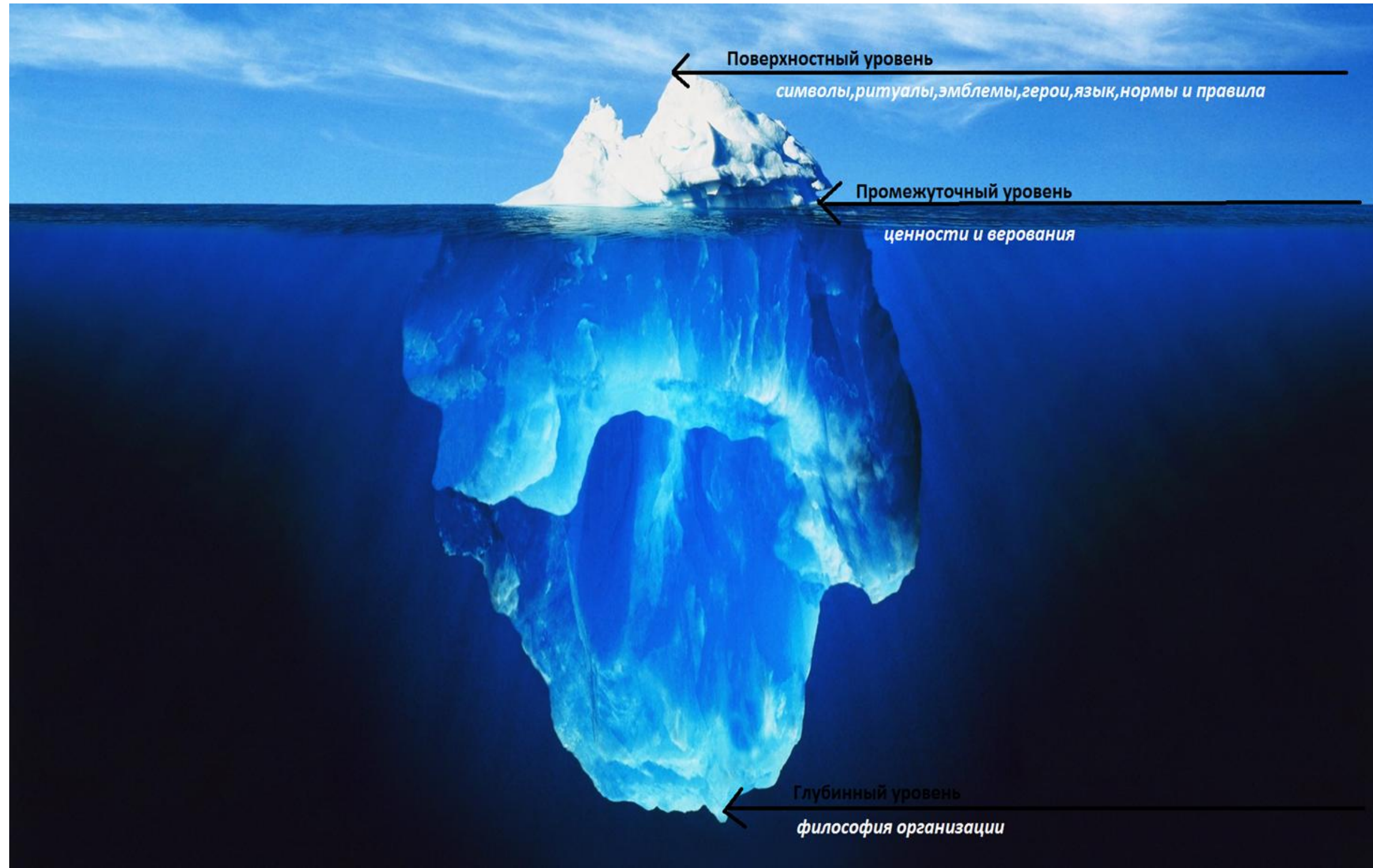
(по Т. Соломанидиной)



Уровни оргкультуры (по Э. Шейну)



Уровни оргкультуры (метафорический подход)

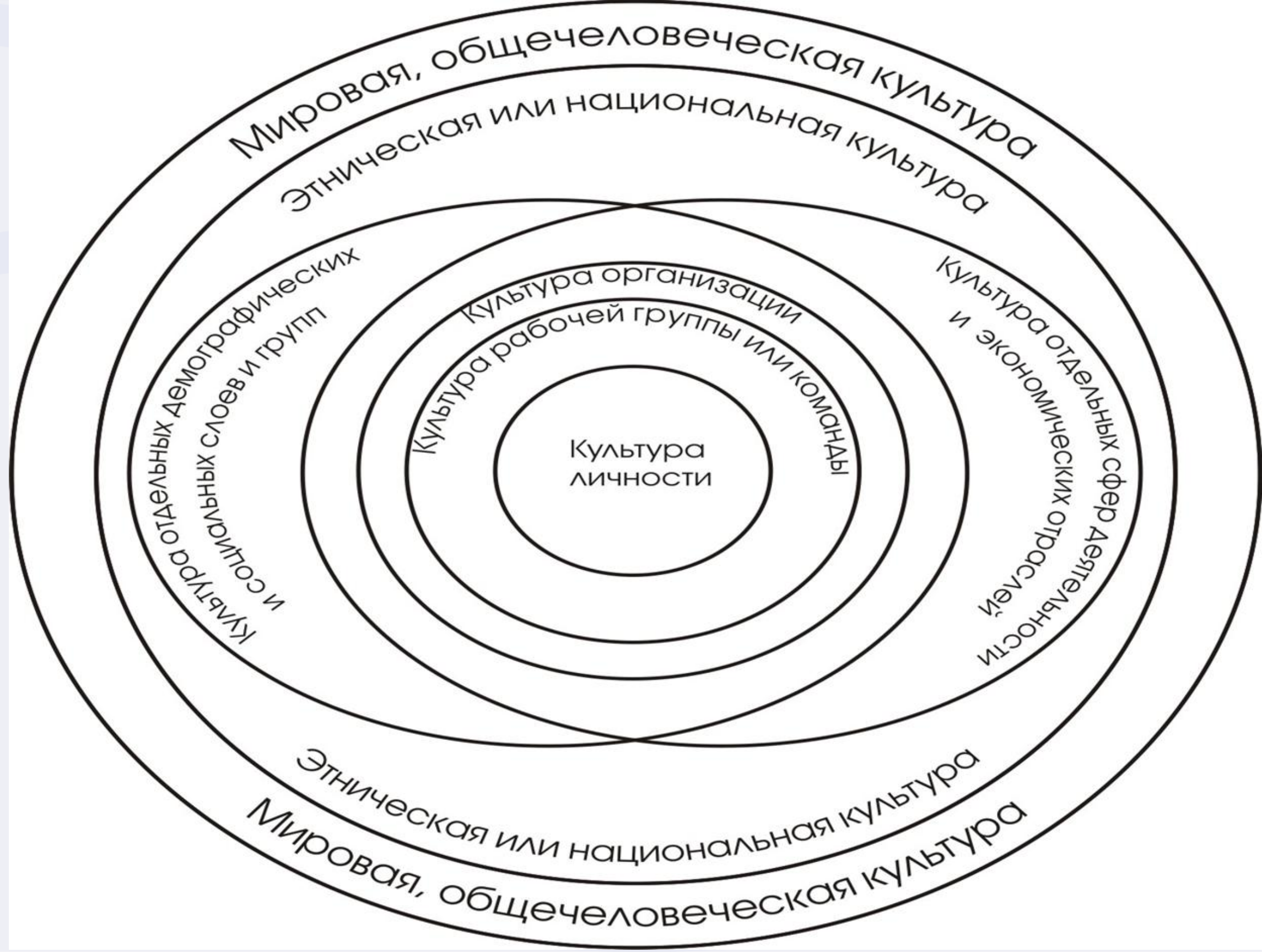


Когда появляется культура в компании? (по Э. Шейну)

Эдгар Шейн назвал три основных условия формирования организационной культуры:

- люди находятся вместе достаточно долго, чтобы иметь серьезные совместные проблемы
- они имели возможность решать эти проблемы и наблюдать результаты своих решений
- они принимали в свою группу новых членов

Уровни культуры



Важность и значимость организационной культуры

1 Сплоченность и командный дух

Здоровая организационная культура объединяет сотрудников, создавая чувство принадлежности к общему делу и взаимопонимание

2 Высокая мотивация и вовлеченность

Культура, поощряющая инициативность и признание достижений, способствует повышению продуктивности и эффективности

3 Адаптивность к изменениям

Гибкая организационная культура помогает компании быстро реагировать на внешние вызовы и внедрять инновации.

Важность и значимость организационной культуры (пример)



Факторы, влияющие на организационную культуру

Лидерство

Ценности, стиль управления и личный пример руководителей определяют культуру компании.

Миссия и стратегия

Четко сформулированные цели и задачи организации напрямую влияют на ее культуру.

Корпоративная история

Традиции, достижения и опыт компании формируют сложившиеся нормы и поведение.

Виды организационной культуры

Объективная

- здание, его дизайн
- место расположения
- оборудование рабочего места
- наличие стоянки
- удобство работы и отдыха

Субъективная

- герои организации
- обряды и ритуалы
- язык общения и лозунги

Декларируемая

Официальная миссия, выдвигаемые лозунги

Реальная

Наблюдаемая в жизни

Виды организационной культуры



Типология организационной культуры (К. Камерон и Р. Куинн)



Типология организационной культуры (Камерон и Куин)



Миссия компании

Миссия — это главное предназначение компании, общая цель.

В каждый конкретный момент времени организация стремится к конкретному промежуточному состоянию, тоже фиксируемому в виде цели. Долгосрочные и краткосрочные цели, в отличие от миссии конкретны и включают в себя цифры (или иные конкретные показатели) и сроки.

Структура Миссии:

- описание вневременной цели компании;
- обещания разным группам партнеров и потребителям;
- основные средства (ресурсы) ее достижения;
- ценности компании.

Формулируя миссию, нужно объяснить, почему, во имя какой главной цели, используя какие средства и опираясь на какие ценности, организация хочет достичь объявленных результатов.

Краткие формулировки «предназначений» известных компаний:

Миссия Азбука Вкуса: Создавать лучшую в мире сеть продуктовых супермаркетов, которая предоставляет возможность:

- Обществу – повышать качество жизни людей, задавая стандарты культуры торговли и социальной ответственности бизнеса;
- Клиентам – получать удовольствие от каждой покупки;
- Партнерам – строить долгосрочные, надежные и открытые отношения;
- Персоналу – постоянно развиваться, участвуя с командой единомышленников в жизни компании и получая достойную оценку личного вклада;
- Акционерам – иметь материальные и психологические дивиденды от владения лучшей розничной компанией в мире.

Миссия Леруа Мерлен: Сделать доступным для каждого ремонт и обустройство своего дома.

Краткие формулировки «предназначений» известных компаний:

Миссия Связной: Мы работаем с людьми и для людей. Мы создаем увлекательный мир мобильных коммуникаций и новых предложений, которые понятны и доступны каждому. Мы обеспечиваем простоту, удобство и возможность привлекательного выбора.

Миссия Спортмастер: Мы делаем спорт доступным!
Развивать успешный и эффективный бизнес, предлагая Клиентам оптимальный ассортимент качественных товаров для спорта и активного отдыха при оптимальном уровне сервиса.
Способствовать оздоровлению населения в странах нашего присутствия, продвигая ценности здорового образа жизни, спорта и активного отдыха, улучшая качество жизни наших клиентов.

Миссия АКВА ЛОГО ИНЖИНИРИНГ: Нести людям красоту, создавая аквариумы.

Краткие формулировки «предназначений» известных компаний:

Миссия Типография Индустрия цвета (Санкт-Петербург): Быть надежной частью нашего Заказчика, обеспечивая его качественной и высокотехнологичной продукцией точно в срок. Работая с нами, как с собственной типографией, заказчик получает полную прозрачность отношений, максимально удобный для него сервис и конкурентоспособную продукцию.

Миссия Служба доставки цветов BuketN - Buket Novosibirsk (Новосибирск): Сделать покупку цветов простой и приятной, для того, что бы дарить улыбки и радость получателю и заказчику свежайшими цветами

Миссия Туристическая компания Экзотика-Тур (Казань): Сделать Ваш отдых индивидуальным, качественным и чтобы Вам всегда хотелось к нам вернуться.

Задание:

**На основе изученных формулировок, создайте миссию
организации,
например,
детской школы искусств**





Понятие знаково-символической системы

1

Знаково-символическая система является той формой, через которую осуществляется производство и воспроизводство культуры организации, ее постоянное функционирование



Символ

2

С греческого «символ» – признак, примета.
Символ – это изображение чего-либо материального для обозначения качества предмета, условный знак каких-либо понятий, идей, явлений

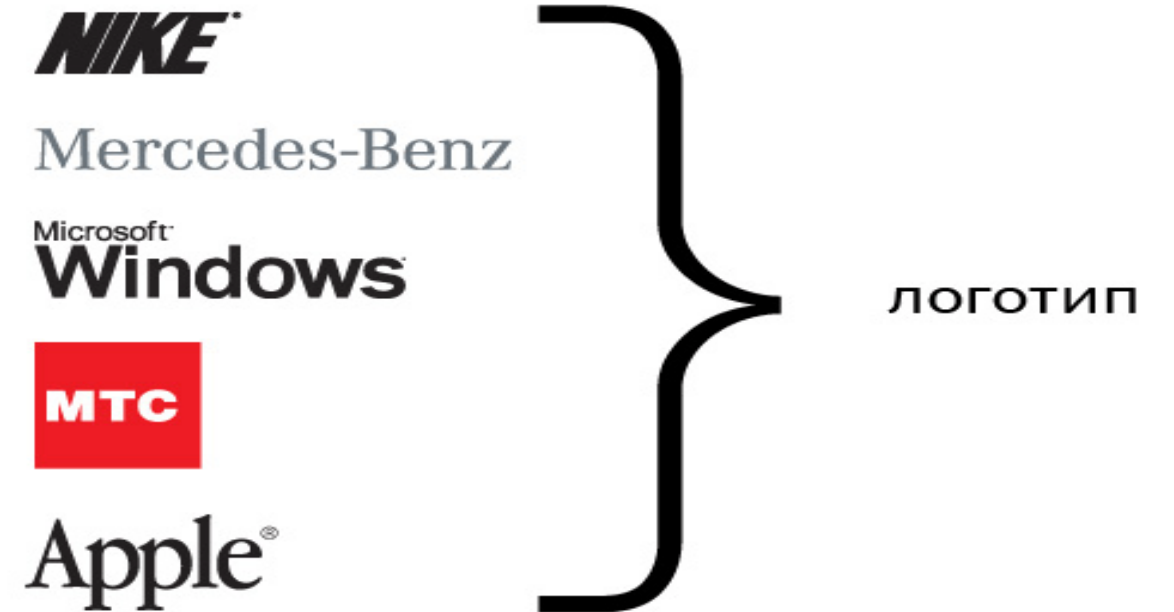


Фирменный стиль – это

Система словесных, графических, обонятельных, конструктивных, поведенческих символов, позволяющих отличить одну компанию от другой

Формы знаково-символической системы

Логотип - оригинальное начертание, изображение полного или сокращенного наименования фирмы или товаров фирмы



Эмблема - условное символическое изображение какого-либо понятия или идеи

Формы знаково-символической системы

**Обряд —
это система символов в
действии.**

Церемонии и ритуалы представляют собой специально разработанные запланированные действия, события, подтверждающие и усиливающие в сознании сотрудников значение ключевых ценностей организации, наиболее важных целей, т.е. являющиеся их олицетворением, символами.



Типы обрядов

Обряды посвящения

Знакомство с историей, выработанными в организации ценностями при приеме новых работников

Обряды проводов

Подарки, торжественные речи при уходе ветеранов организации на заслуженный отдых

Обряды перехода

Представление вышестоящим руководителем переведенного на новую должность коллективу



Типы обрядов

"Исторические» обряды

Торжества, связанные с юбилейными датами, другими эпохальными событиями в деятельности организации

Обряды единения

Ежегодные приемы с участием высших руководителей, основных держателей акций, совместные обеды (раз в месяц, в неделю), юбилеи, новый год

«Имиджевые» обряды

Торжественные мероприятия с привлечением прессы, электронных средств массовой информации



Символы высокого и низкого уровня

Высокий уровень

- ✓ Миссия
- ✓ Фирменный стиль
- ✓ Униформа
- ✓ Лозунги

Низкий уровень

- ✓ Традиции
- ✓ Ритуалы
- ✓ Жаргон

Стратегии развития позитивной организационной культуры



Вовлечение

Поощрять активное участие сотрудников в принятии решений и инициативах.



Признание

Своевременно отмечать и вознаграждать выдающиеся достижения и вклад команды.



Развитие навыков

Инвестировать в обучение и профессиональный рост сотрудников.



Командная работа

Создавать условия для эффективного взаимодействия и сплоченности коллектива.

Ключевые выводы

Организационная культура определяет модели поведения и взаимодействие в компании

Факторы внешней среды оказывают значительное влияние на культуру компании

Ключевая роль лидерства и вовлеченности сотрудников в формировании культуры

Культура должна гармонично соответствовать бизнес-стратегии и задачам организации

Необходимо адаптировать культуру к изменениям макроэкономической ситуации

Культура инноваций и адаптивности критична для успеха в современных условиях

Задание

- 1) Разработать миссию для своей компании
- 2) Определиться с фирменным стилем: название, эмблема, логотип, фирменные цвета, униформа, ритуалы

