

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/231066>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Организационная культура и бизнес-этикет

Введение 3

1. Типы организационных культур по С. Ханди 4

2. Модель организационной культуры Р.Л. Кричевского 7

3. Практический анализ организационно культуры на примере «ГБУЗ ЧОДКБ» 9

Заключение 19

Список использованной литературы 21

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена современной тенденцией возрастания значимости организационной культуры и ее роли в управлении организациями.

Организационная культура повышает эффективность работы команды и решает задачи, как индивидуального развития сотрудников, так и развития организации в целом. Она создает предпосылки для формирования устойчивого и эффективно работающего коллектива, четко представляющего миссию организации.

Проблема диагностики и изучения организационной культуры в настоящее время достаточно актуальна, т.к. существует потребность усовершенствования различных сторон функционирования трудового коллектива, оптимизации трудового процесса и минимизации различных потерь.

Цель работы – изучить и проанализировать типологии организационных культур С.Хонди (Р.Л.Кричевского).

Для достижения цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть типы организационных культур по С. Ханди;
- изучить модель организационной культуры Р.Л. Кричевского;
- провести практический анализ организационно культуры на примере «ГБУЗ ЧОДКБ».

1. Типы организационных культур по С. Ханди

Американский социолог Чарльз Ханди предложил классификацию типов организационной культуры, основанную на анализе системы распределения власти, полномочий и ответственности. Им были определены четыре ведущие силы, оказывающие влияние в организации: сила должностного положения; сила распоряжения ресурсами; сила обладания знаниями; сила личности. В зависимости от того, какие силы оказывают преобладающее влияние в организации, формируется и развивается определенная организационная культура [4, с. 56].

«Культура власти» («культура Зевса») характеризуется высокой степенью авторитарности руководителя и персонифицированности управления. В организации с культурой власти имеется единственный четко выраженный центр принятия решений - руководитель. Основной контроль проводится из этого центра и носит избирательный характер, осуществляется по индивидуальным критериям, которые определяются руководителем субъективно, на свое усмотрение. Обычно такая культура формируется тогда, когда директор является не просто руководителем, но и владельцем (хозяином). Лейтмотив отношений в коллективе - власть и жесткий контроль [2, с. 89].

В организации в первую очередь ценится приверженность сотрудников власти и лишь затем их

профессионализм.

Данный тип культуры характерен для организаций с харизматическими лидерами. Он позволяет организации быстро реагировать на изменение ситуации, оперативно принимать управленческие решения и организовывать их исполнение, хотя управленческая мобильность организации сильно зависит от мобильности самого лидера.

«Ролевая культура» («культура Аполлона») характеризуется строгим функциональным распределением ролей и хорошей проработкой нормативно-распорядительной документации. Этот тип организаций функционирует на основе системы правил, стандартов деятельности и нормативных документов, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность. [2, с. 90]

Люди как бы встраиваются в ролевые и нормативные ячейки. При подборе работников учитывается в первую очередь то, насколько хорошо они подойдут под конкретные обязанности. Порядок и особенности взаимодействия между подразделениями и должностными лицами тщательно проработаны и регламентированы должностными инструкциями. Выработаны правила проведения собраний, совещаний, встреч рабочих групп и т. п.

Это наиболее широко распространенная культура, и у нее много разновидностей. Таковы структуры крупных промышленных предприятий, некоторых профессиональных бюрократий (крупные больницы, университеты) и т. п. Такая организация способна успешно работать в стабильной окружающей среде. Поскольку право принимать решения широко распределено по организации, эта культура достаточно устойчива, но консервативна. В ней сложно проводить нововведения.

«Культура задачи» («культура Афины») характеризуется высокой степенью профессионализации (специализированности) общей деятельности. Такая культура основана на обладании сотрудниками профессиональными знаниями и обычно фиксируется в творческих организациях, а также организациях, ориентированных на решение специфических профессиональных задач. Она складывается в тех случаях, когда преобладающая деятельность организации или подразделения связана с необходимостью решения проблем, с которыми способны справиться только квалифицированные профессионалы, обладающие соответствующими знаниями [2, с. 92]. Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется профессионализмом ее сотрудников. Поэтому при подборе работников в первую очередь учитывается их профессиональная компетентность и способность работать в команде. Большими властными полномочиями в таких организациях обладает тот, кто обладает большим количеством информации, является экспертом в ведущей области деятельности и т. п.

В культуре задачи обычно применяются матричные управленческие структуры, рабочие группы, управление по проектам, широко используются горизонтальные связи. Специалисты могут переходить из одной группы в другую и работать одновременно над несколькими проектами.

«Культура личности» («культура Диониса») характеризуется объединением индивидуальностей и профессионалов, каждый из которых является независимым, обладает собственной силой личности и влиянием.

Обычно в организациях с подобной организационной культурой отдельные персоны имеют собственные интересы и преследуют собственные цели.

Культура личности характерна для ряда профессиональных организаций, например, таких, как адвокатские конторы, частные медицинские клиники, ассоциации писателей, художников и т. п. По такой схеме нередко действуют различные консультанты, работающие под торговой маркой консалтинговой компании.

Структура в подобных фирмах минимальна и служит для обслуживания клиента [5, с. 44].

Организационная «культура личности» неустойчива и конфликтна. Она редко встречается в явной форме. Если роль одной из личностей начинает сильно превосходить роль других, то в глазах близкого окружения может начать формироваться определенная харизма. Тогда эта личность в небольших организациях может постепенно выдавливать из нее конкурентов, в результате происходит преобразование организационной культуры в культуру власти.

1. Вакулов, И.И. Организационная культура и бизнес-этикет [Текст]/ И.И. Вакулов. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 431 с.
2. Воеводин Л.Д. Сервисное дело [Текст]/ Л.Д. Воеводин. –М.: М-НОРМА, 2020. - 304 с.
3. Галаева, Е. В. Творческий потенциал предприятий и организаций: вопросы управления[Текст] / Е.В. Галаева. - М.: Ника, 2019. - 192с.
4. Галуцкий, Г.М. Организационная культура [Текст]/ Г.М. Галуцкий. - М.: Издательский дом «Галуцкий и С», 2020. - 331с.

5. Голубков, Е.П. Менеджмент [Текст]/ Е. П. Голубков - М.: Экономика, 2020. - 105 с.
6. Гордин, В.Э. Управление организационной культурой [Текст]/ В.Э. Гордин. СПб.: СПбГУЭФ, 2019. - 289 с.
7. Горев, Е.Н. Развитие культуры фирмы [Текст]/ Е.Н. Горев // Культура. – 2021. - №2. С. 7 -9.
8. Демин, Е.И. Культура: стратегия социально-экономического развития [Текст]/ Е.И. Демин. М.: Экономика, 2019. - 109 с.
9. Дубинин, С.Н. Организационная культура [Текст]/ С.Н. Дубинин // Музейное дело. – 2019. - №2. С. 21-14.
10. Завгородняя, А. В. Менеджмент [Текст]/ А.В. Завгородняя, Д. О. Ямпольская. СПб.: Питер, 2010. - 379 с.
11. Зорин, В.Е. Будущее за корпоративной культурой [Текст]/ В.Е. Зорин // Молодой ученый. – 2020. - №66(65). – С. 415-419
12. Карпов, Е.А. Оценка эффективности управления культурой поведения сотрудников [Текст] / Е.А. Карпов // ЭКО. – 2020. - №11(473) – С. 181-189.
13. Каулен, М. Е. Организационная культура [Текст] / М. Е. Каулен. - М.: ВК, 2020. - 614 с.
14. Киселева, Т. Г. Основы социально-культурной деятельности [Текст] / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. М., 2020. - 136 с.
15. Тимофеева И.Н. Культура предприятий: поиски, исследования, опыт работы [Текст]/ И.Н. Тимофеева. - М.: Юрайт-Издат, 2019. -267 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/231066>