

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/referat/369982>

Тип работы: Реферат

Предмет: Культурология

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Тип организационной культуры организации

2. Типология Камерона-Куинна, Опросник по методу Камерона и Куинна по технология OCAI (опросник OCAI).

3. Типология Р. Рюттингера 4

Заключение 16

Список литературы 17

Приложение 18

ВВЕДЕНИЕ

Все существующие организации независимо от формы собственности и целей их деятельности создаются и функционируют в определенной среде, которая носит название - культура. Во многом культура определяет смысл их жизнедеятельности, влияя как извне, так и внутри организации. В условиях высококонкурентной и динамичной деловой среды, о важности и необходимости формирования философии фирмы и развития корпоративной культуры все чаще стали говорить в последнее время.

Роль организационной культуры в компании чрезвычайно важна и многоаспектна, так как она объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри компании, при этом делая коллектив сплоченным и производительным. Организационная культура создает внешний образ компании, формирует ее имидж, определяет характер отношений с клиентами, партнерами, поставщиками.

Актуальность темы обусловлена ее теоретической и практической значимостью для решения различных проблем повышения эффективности деятельности организации на основе совершенствования организационной культуры.

Объектом исследования являются типологии организационной культуры

Предмет исследования - изучение типологии К.Камерона и Р.Куинна, типологии Р.Рюттингера.

Целью работы рассмотреть основные типологии организационной культуры: типология К.Камерона и Р.Куинна, типология Р.Рюттингера.

Для достижения цели необходимо выделить задачи работы:

- охарактеризовать типологии организационной культуры организации;
- рассмотреть типологии К.Камерона и Р.Куинна и составить опросник по методу Камерона и Куинна;
- дать характеристику типологии Р. Рюттингера.

1. ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Организационная культура представляет собой убеждения, нормы поведения, установки и ценности, которые являются теми неписаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации.

Поскольку внутри организационной культуры как целого существует целый ряд субкультур, то выделяют культуры стратегической деятельности, свойственные не только организации в целом, но и ее подразделениям.

Стабильная культура ориентирована на прошлые способы деятельности, концентрируется на вопросах организации работы, избегании риска и допускает перемены лишь в кризисных ситуациях. В рамках фирмы она свойственна бухгалтерии, плановому отделу.

Реактивная культура ориентируется на настоящее время и решение внутренних проблем на основе опыта. Она минимизирует риск и допускает перемены лишь при недостаточной эффективности. Это культура производственного отдела [5,с.67].

Оптимизационная культура нацелена на ближайшее будущее и решает проблемы на основе экстраполяции и возможностей. Она ориентирована не только вовнутрь, но и вовне организации и допускает риск и частичные изменения. Такая культура свойственна плановому и маркетинговому отделам фирмы. Исследовательская культура ориентирована на отдаленное будущее, выбор вариантов решений на основе поиска новых возможностей и постоянно балансирует между риском и выгодой и она свойственна для службы стратегического планирования.

Креативная культура ориентирована на создание и внедрение новшеств, поэтому ей характерны неопределенность, риск и постоянный поиск. Она свойственна венчурным подразделениям, которые действуют в рамках современных компаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2018.
2. Ахмаева Л.Г. Организационная культура компании // Промышленная политика в Российской Федерации. 2018, №10.
3. Кинг У., Клиланд Д. Стратегическое планирование и хозяйственная политика. Пер. с англ. /Общ. ред. и предисл. Г.Б. Кочеткова. М.: Прогресс, 2018.
4. Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Бритов А.В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // Университетское управление. 2019. № 5-6(33). С. 152-162.
5. Организационное поведение. Учебник для вузов. А.Н. Силин, С.Д. Резник, А.Н. Чаплина, Э.Б. Воронова. Под ред. проф. Э.М. Короткова и проф. А.Н. Силина. Тюмень: Вектор Бук, 2020.
6. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность / Менеджмент, 2018, № 7.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. Учебное пособие. - М.: ООО «Журнал управление персоналом», 2019.
8. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 3. № 4. С. 29-54.

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/referat/369982>