



# ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА

Adriana BUZDUGAN



# Содержание



- 1 Сущность и понятие деловой культуры
- 2 Элементы деловой культуры
- 3 Виды деловой культуры
- 4 Способы передачи культуры.



# Введение



- Каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика — определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире.
  - Все это, именуемое деловой культурой, является задачей, без решения которой нельзя добиться эффективной работы компаний.



- Деловая культура связана с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и с внешней средой. Она покоится на психологии формирования практического опыта, представляя собой ценностные ориентиры этого опыта.
- В организации, характеризующейся благоприятным морально-психологическим климатом, сотрудники могут считать, что ее руководители действительно доверяют людям и успех организации кроется в их отношении к сотрудникам.
- Уходят в прошлое такие утверждавшиеся ранее ценности как:
  - жесткая дисциплина,
  - послушание,
  - иерархия,
  - карьера,
  - власть,
  - централизация,
  - результат любой ценой.
- На смену им приходят другие ценности, как, например, самоопределение, участие, коллектив, ориентация на потребности клиентов, раскрытие личности, творчество, децентрализация, компетентность.

# 1. Сущность и понятие деловой культуры

A background image showing a group of business professionals in a meeting. One man in a white shirt is pointing at a screen displaying a line graph, while others in suits look on attentively.

- Деловая культура призвана отразить отношение фирмы к законности, личности, качеству выпускаемой продукции, финансам и производственным обязательствам, открытости и достоверности деловой информации.
- Это должно воплощаться в комплексе правил, традиций, ритуалов и символов, которые постоянно дополняются и совершенствуются.




- Успех работы предприятия в рыночных условиях в определяющей мере зависит от его репутации как делового партнера.
- Репутация, «доброе имя» компании имеет совершенно определенное материальное выражение.
- Репутация предприятия определяется его надежностью как партнера, качеством его продукции и рядом других факторов, охватываемых понятием корпоративной культуры.
- Доверие партнеров, работников, населения создает нормальную рыночную среду, способствующую успешной работе предприятий.



- Деловая культура испытывает влияние национальной культуры
- Нередко именно черты и характеристики национальной культуры дают ключ к пониманию особенностей определенных элементов деловой культуры, отличающих деятельность тех или иных компаний.

# Национальную культуру определяют четыре группы параметров:

A photograph showing three men in business attire. One man is pointing at a whiteboard with a diagram, while the other two look on attentively. The background is a light blue wall.

1. физическая среда
2. общие системы ценностей и верований
3. исторический опыт
4. уровень развития




## 2. Элементы деловой культуры

A photograph showing a group of business professionals in a meeting. One man in a white shirt is pointing at a whiteboard with a line graph, while others in suits look on attentively.


- Деловая культура способна придать смысл деятельности людей, наполнить их жизнь интересным содержанием, стимулировать их новаторство и активность.
- Однако не всякая культура способна стать интегратором в организации: там, где отсутствуют ясные представления об организационных ценностях, где между членами организации не налажен «язык культуры», где люди не готовы разрешать конфликты, а ценности не способны объединять людей, культура не может считаться ресурсом, потенциалом организации.

# К элементам деловой культуры относятся такие ее параметры и свойства:

A photograph showing three men in business attire. One man in the center is pointing at a whiteboard with a diagram, while two other men look on attentively. The background is a blurred office setting.

- **Индивидуальная автономность**
  - степень ответственности, независимости и возможности проявления инициативы в организации;
- **Структура**
  - взаимодействие органов управления и отдельных лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;
- **Направление**
  - уровень формирования целей и перспектив деятельности организации;
- **Интеграция**
  - степень поддержки отдельных частей (субъектов) организации в целях обеспечения скоординированной деятельности;
- **Управленческое обеспечение**
  - степень обеспечения четких коммуникационных связей в организации;

# К элементам деловой культуры относят такие ее параметры и свойства:

A photograph showing three men in business attire. One man in the center is pointing at a whiteboard with a diagram, while two other men look on attentively. The background is a blurred office setting.

- **Поддержка**
  - уровень помощи подчиненным, оказываемой руководителями;
- **Стимулирование**
  - степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- **Идентифицированность**
  - степень отождествления работников с организацией;
- **Управление конфликтами**
  - степень разрешаемости конфликтов;
- **Управление рисками**
  - степень поощрения инноваций и принятия на себя риска.

### 3. Виды деловой культуры

- В организациях можно выделить доминирующую культуру и субкультуры.
  - Доминирующая культура выражает основные (центральные) ценности, которые принимаются большинством членов организации.
  - Субкультуры развиваются в крупных организациях и отражают общие проблемы и ситуации, с которыми сталкиваются работники, опыт их разрешения.



# Необходимо различать сильную и слабую культуру



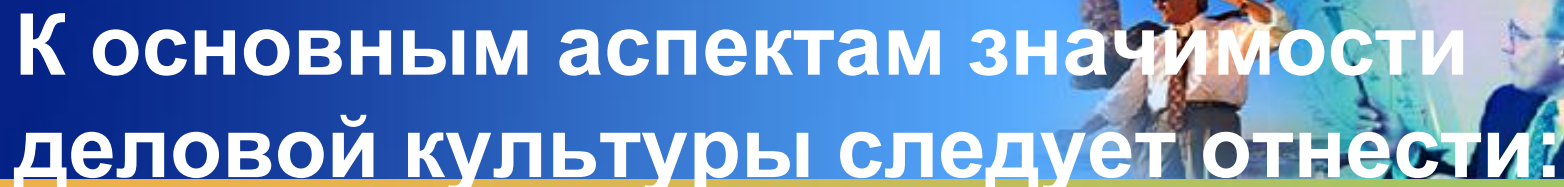
- Сильная культура характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации, которые активно поддерживаются, четко определены и широко распространяются. Чем большее число членов организации разделяют ее главные ценности, признают их важность и привержены им, тем сильнее культура.

# Система ценностей, принятая в организации, оказывает воздействие на:



- установку четких ориентиров для принятия решений;
- создание атмосферы доверия;
- определение приоритетов в работе;
- повышение квалификации работников;
- пресечение интриг;
- определение политики в области подбора кадров.

# К основным аспектам значимости деловой культуры следует отнести:

A background image showing a group of business professionals in a meeting. One man is pointing at a whiteboard, while others are looking on attentively. The scene is set in a modern office environment with blue and green lighting.

- 1) взаимообусловленность и диалектическую взаимо-связь деловой культуры и уровня технологии;
- 2) сильная деловая культура должна рассматриваться как стратеги-ческий ресурс организации, определяющий ее конкурентное положение на рынке, а также как основа для выхода организации из кри-зиса;
- 3) деловая культура способна стать проводником многих не только внутриорганизационных изменений, но и рыноч-ных преобразований на уровне общества.

# Культуру организации можно рассматривать как производную двух составляющих:

A photograph showing three men in business attire. One man in the center is pointing at a whiteboard, while the other two are looking on. The background is a light blue wall.

- 1) допущений и предпочтений тех, кто ее со-здал;
- 2) опыта, привнесенного их последователями. Ее поддержа-ние на необходимом уровне зависит от подбора работников, дей-ствий высших руководителей и методов социализации.