

*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://stuservis.ru/esse/295772>

**Тип работы:** Эссе

**Предмет:** Экономика предприятия

-

Если в зарубежных компаниях давно и тщательно занимаются вопросами создания и развития организационной культуры, понимая всю важность данного направления для успешной работы коллектива в современном мире, то у нас этот термин «организационная культура» стал использоваться лишь в конце 70-х – начале 80-х годов. Но в основном на советских предприятиях царила единая производственная культура – административная. Именно производственные вопросы стояли на первом месте, и на втором тоже. И хотя на каждом предприятии существовал местком, профком, комсомольские ячейки, которые пытались как-то заинтересовать, сплотить коллектив путем создания комсомольских бригад, организацией соцсоревнования, субботников, смотров самодеятельности, спортивные состязания и т.д., текучка на советских предприятиях была достаточно высокой. В чем же причина?

Я считаю, что просто вопросу создания на предприятиях привлекательной и мотивирующей организационной культуры уделялось тогда слишком мало внимания. Да и зачем? Гораздо проще использовать привычный метод «кнута и пряника»: хорошо работаешь – поставим тебя в очередь на квартиру; провинился – отдадим место в яслях другому. Не хочешь вступать в партию – про турпоездку за границу забудь. Все просто и ясно. Поэтому люди бегали по предприятиям в поисках лучших условий, благо безработицы не было, и везде требовались работники. Однако с началом рыночных отношений, вопрос закрепления специалистов и создания крепкого сплоченного коллектива стал вставать на предприятиях все острее.

Так что же это такое организационная культура и способствует ли она социальному развитию компании? Вообще этот термин ввел в научный оборот в 1956 году американский социолог Толкотт Парсонс, представляя организационную культуру как набор принятых в организации положений, норм и правил, которые отличают ее от других организаций. Современные же авторы научных трудов по социологии, понимают это определение гораздо шире. Например, С.В.Иванова, О.В. Виханский, В.А. Спивак и др. придерживаются мнения, что организационная культура включает в себя не только организационные элементы, такие как правила, нормы, положения, инструкции и т.д., но и объединяющие, такие как общепринятые ценности, философия и идеология компании, традиции и цели, которые разделяются всеми членами организации.

-

*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://stuservis.ru/esse/295772>