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/referat/361658>

Тип работы: Реферат

Предмет: Культурология

Оглавление

Введение 3

1. Организационные культуры: их ценности и задачи 5

1.1 Множественность представлений о сущности феномена организационной культуры. 5

1.2. Основные определения понятия «организационная культура» 9

2. Структура и содержание организационных культур 13

2.1. Типология организационных культур 13

2.2. Социализация в организационных культурах 16

2.3. Сильные и всепроникающие организационные культуры 18

Заключение 22

Список литературы 24

Введение

Актуальность исследования определяется тем, что доступ населения к услугам современных организаций характеризует и качество, и уровень жизни. Поэтому развитие организационной культуры является важнейшей государственной задачей.

Цель данной работы – проанализировать различные организационные культуры и их ценности для современности.

Объект исследования – организационная культура.

Предмет исследования – ценности современных организаций.

Понятие «организационная культура» предполагает учет многих ее компонентов: культуры и организации. Культурная составляющая обсуждалась выше; рассмотрение представления об организациях. В зависимости от того, как они обнаруживаются исследователем, можно выделить те институциональные зоны, которые важны при анализе организационной культуры и в конечном итоге определить ее тип. Существует множество подходов к пониманию сущности организаций и отдельных организаций.

Организацию можно определить как социальную группу, ориентированную на достижение взаимосвязи конкретных целей и создание высоко формализованных структур. М. Вебер в своем выборе ориентируется на постоянное обнаружение конкретных видов деятельности, как бы «накладывающихся» на человеческое участие. Другая точка зрения, принадлежащая Ч. Барнарда, предполагает деятельность, осуществляемую посредством сознательной, преднамеренной и целенаправленной координации двух или более лиц. Как правило, организация предполагает стремление ее участников к деятельности и наличие у них общей цели. Г. Минцберг разработал, согласно которому все организации включают пять координационных механизмов в качестве основных элементов структуры, связывающих все элементы организации в единое целое. Координирующими механизмами являются взаимное регулирование, непосредственный контроль, стандартизация рабочих процессов, стандартизация продукции, стандартизация трудовых навыков. В ходе своей деятельности используются различные механизмы координации и могут иметь различную структуру. Минцберг пять форм организации: предпринимательская, машинная, профессиональная, инновационная, миссионерская. Структур в 1970-х гг. Ансофф рассматривает организацию как систему, имеющую отношения с источниками ресурсов и внешней средой. Любая организация представляет собой совокупность множества взаимосвязанных элементов, составляющих ее организационный потенциал. Основой организационного разделения является культура организации (совокупность рассмотрения, систем и процедур, опыта в организации).

1. Организационные культуры: их ценности и задачи

1.1 Множественность представлений о сущности феномена организационной культуры.

Современный этап развития управленческих наук отмечен появлением большого количества направлений и подходов к управлению персоналом, который понимается большинством авторов как один из факторов конкурентоспособности организации. Концепция корпоративной культуры была разработана на Западе. В России его широкому использованию препятствует отсутствие исследований, которые помогли бы учесть ценностные основы поведения персонала: совместимость разных типов культур, в том числе национальных, феномен сопротивления персонала корпоративным нововведениям и др. Несмотря на это, данная концепция представляется перспективной для России. Корпоративная культура на сегодняшний день остается одним из самых эффективных инструментов адаптации, развития и мотивации персонала. Понятие организационной культуры в управленческих и смежных областях знаний возникает только в 80-х годах XX века. Попытка определить некоторую внутреннюю характеристику организации, связанную с чувством принадлежности к организации, достаточно устойчивую, отличающую одну организацию от другой, и в то же время поддающуюся влиянию со стороны руководства, позволила выявить ее черты: общая система ценностей, нормы поведения, правила и традиции, символы и язык и т. д. Поскольку все эти понятия принадлежат, в общем, культурологам, то понятие «культура» применительно к организации оказалось самым адекватным. Естественная культурная опосредованность понятия организационной культуры заставляет обратиться к более общему понятию культуры. Сегодня интерес к области знаний, влияющих на сферу культуры, огромен. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, освоение людьми физического и виртуального пространства привело к более интенсивным коммуникациям между людьми, принадлежащими к разным культурам и стремящимся к взаимопониманию. Во-вторых, значительно возрос вес экономического империализма в науках - стремления объяснять любые явления экономическим языком. Это привело к тому, что огромную область человеческих отношений оказалось невозможно понять без введения каких-то неэкономических объяснительных принципов, один из которых явно оказывается культурологическим. И, наконец, глобальные мировые процессы, способствующие разрушению традиционных культур, сопровождаются своего рода противодействием - стремлением понять, сохранить и приумножить культуру и культурные ценности. Культуру можно рассматривать как минимум на двух уровнях - научном и обыденном.

Большинство людей, говоря о культуре, имеют в виду ее общепринятые и устоявшиеся значения: • сфера общественной жизни, получившая институциональное закрепление (министерства культуры с разветвленным аппаратом чиновников, средние специальные и высшие учебные заведения, готовящие специалистов в культуре, журналы, общества, клубы, театры, музеи и др., занимающиеся производством и распространением духовных ценностей); • совокупность духовных ценностей и норм, присущих большой социальной группе, общности, народу или нации (элитная культура, русская культура, русская зарубежная культура, молодежная культура и др.); • высокий уровень качественного развития духовных достижений («культурный» человек в смысле образованный, «культура рабочего места» в смысле «опрятное, чистое функциональное пространство»). Научное понимание культуры как особого явления действительности и ее осмысление как предмета самостоятельного научного исследования сложились относительно недавно. На протяжении тысячелетий видение культуры и знания о ней закреплялись как само собой разумеющееся, как контекст, в произведениях искусства, в трудах ученых и в литературе. Слово «культура» присутствовало в древнелатыни и означало возделывание, обработку, «возделывание» земли для того, чтобы она приносила плоды, а корень «культ» («поклонение, почитание») указывал на якобы наличие высшее начало, стоящее над человеком и ограничивающее его произвол.

Список литературы

1. Андреева И. В., Бетина О. Б., Кошелева С. В. Социокультурный подход к анализу системы ценностей компании // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – СПбГУ, 2008. - №1. С. 77-95.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: учебное пособие. - М.:ИПК госслужбы, 2006.— 176с.
3. Бетина О. Б. Социальные основания формирования организационных культур // Вестник ИНЖЭКОНа. Серия «Экономика». - 2009. - №1. С.112-117.
4. Бутова Т.В., Шукин И.А. Современные методы повышения эффективности государственного управления // Сборник конференций НИЦ Социосфера. -2005. - № 45.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. - М., 2003.
6. Гневашева В. А. Организационная культура: учебное пособие – М.: Изд-во Моск.гуманит.ун-та, 2006.
7. Спивак, В. А. Корпоративная культура. Теория и практика. — СПб.: Питер, 2001 — 546с.

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/referat/361658>