**Домашнее задание**

**Задание 1: Понятие корпоративной культуры**

1. Найти 10 определений корпоративной культуры с указанием источника и автора.
2. Проанализировать определения, выявить в них общее и особенное, сделать вывод.
3. Подготовить таблицу:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Автор | Год создания | Определение | Ключевые слова | Отличия |
| 1 | С. Румянцева |  | Общие ценности, производимых организацией; социальные нормы, установки поведения, которая регламентирует действия лица. | Ценности, нормы, поведение | Регламентации действий сотрудников через нормы. |
| 2 | А. С. Виханский и А. И. Наумов |  | Набор наиболее важных направленных на членов коллектива предположений, что приобретают выражение в ценностях, декларируемых организацией, и задающих людям ориентиры их поведения и действий. | Предположения, ценности, поведение | Направленные предположения |
| 3 | М. Армстронг |  | Совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации. | Убеждения, отношения, нормы, ценности | Отношения |
| 4 | А. О. Блинов, А. В. Василевская |  | Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в ценностях, которые заявляются организацией, задавая людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через символические средства духовного и материального внутри-организационного общения. | Предположения, ценности, символические средства | Передача культуры через символические средства |
| 5 | В. Оучи |  | Символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях. | Символы, церемонии, мифы, ценности | Внешние проявления культуры (символы, ритуалы) |
| 6 | М. С. Злобин |  | Творческая, созидательная деятельность организации, как прошлая, воплощенная в ценностях, традициях, нормах; так и настоящая, такая, что основывается на опредмечивании ценностей, норм и традиций. | Творчество, ценности, традиции, нормы | Творческий процесс и материализации культуры |
| 7 | Д. Ньюстром и К. Дэвис |  | Набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации. | Допущения, убеждения, ценности, нормы | Допущения |
| 8 | Т. Ю. Базаров |  | Сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. | Предположения, рамки поведения | Бездоказательное принятие |
| 9 | М. Мескон |  | Климат в организации; она отражает обычаи, присущие организации. | Климат, обычаи | Упрощение культуры до климата и обычаев |
| 10 | В. В. Томилов |  | Совокупность мышления, определяющая внутреннюю жизнь организации. | Мышление, внутренняя жизнь | Ментальные процессы |
| Вывод: | | Корпоративная культура — это совокупность отношений, ценностей, убеждений и норм, формирующиеся в процессе адаптации организации | | | |

https://studbooks.net/52454/menedzhment/korporativnaya\_kultura

1. Письменно ответьте на вопрос: «Какое из определений вам представляется наиболее убедительным и почему?» Приведите аргументацию (не менее двух аргументов)

Наиболее убедительным мне предоставляется убеждение Армстронга, потому что акцентируется не только на ценностях, убеждениях и нормах, а также на отношениях, что делает упор не только на «правилах», но и на людях, выполняющих данные «правила». Кроме того отношения являются довольно динамической частью определения, что позволяет культуре не только сформироваться, но и изменятся. Также, я думаю, данное определение, подойдет для любой организации и будет понятным, так как не ударяется в сравнения, ограничения и излишние обобщения.

**Задание 2: Изучите ситуацию ответьте на вопросы**

**ОБЩЕСТВО РАВНЫХ**

*Тед Шелби обычно не совершает подобных ошибок, но...*

- Эй, Стэнли, - сказал Тед Шелби, просунув голову в дверь, - у тебя есть минутка? Я тут свой офис перестроил. Зайди, посмотри. Я там придумал кое-что.

Стэнли всегда интересовали новые идеи Теда. Если и существовал человек, на которого он хотел быть похожим, так это Эдвард У. Шелби IV. Стэнли отправился вслед за Тедом в его офис и, дойдя до порога, остолбенел.

Перестроил - не то слово! Куда делась облицованная ореховым деревом мебель Теда, где его телефонный столик? Комната, по сути, была пустой, если не считать большого круглого и казавшегося абсолютно безжизненным стола из кафетерия и полудюжины расположенных вокруг вращающихся стульев.

- Ну разве не красота? Насколько я знаю, я - первый менеджер высшего звена на нашем заводе, который придумал такое. Здесь главное - форма: нет ни передних мест, ни задних. Никаких тебе проблем со статусом. Мы все тут поместимся и смо­жем общаться более эффективно.

Мы? Общаться? Эффективно? Да, похоже, Тед посещает семинары доктора Фауста по развитию руководителей. Основная идея этих семинаров - вы угадали - «руково­дить, участвуя». Эдвард У. Шелби IV всегда считал себя истинным демократом.

- Видишь ли, Стэнли, — проникновенно обращается Тед к коллеге, — в современном менеджменте есть один крупный недостаток: основной канал коммуникации является односторонним и направлен он сверху вниз. Отсюда, сверху, мы про­сто отдаем приказы подчиненным, ничуть не заботясь об обратной связи. Но ведь то, что менеджер имеет более высокий статус и широкие полномочия, не обязательно (Стэнли отметил про себя это «обязательно») означает, что мы лучше своих сотрудников. Поэтому мне кажется, что нам нужен двусторонний обмен мнениями: сверху вниз и снизу вверх.

- И поэтому здесь стол из кафетерия?

- Именно поэтому. Мы, менеджеры, не можем найти ответы на все вопросы. Не знаю, почему я сам раньше этого не понимал. Почему... возьмем крайний случай... Ну, вот хотя бы ребята, что управляют этими машинами там, внизу. Спорю на что угодно, что любой из них знает что-то, о чем я никогда даже не задумывался. Вот поэтому я и перестроил свой офис. Я сделал из него узел двусторонней связи.

- Да уж, это действительно впервые.

Несколько дней спустя, проходя мимо офиса Теда Шелби, Стэнли с удивлением отметил, что его рабочий стол, мебель и телефонный столик вернулись на прежние места.

Заинтересованный обратным превращением, Стэнли обратился к Бонни, секре­тарю коллеги.

* А где же новый круглый стол Теда?
* Это ты о том столе, за которым мы должны были предаваться коллективному  
  мышлению? Насколько мне известно, через два дня после того, как он притащил его  
  в свой офис, туда заглянул мистер Дрейк. Знаешь, он просто шел мимо, но вдруг остановился, вернулся, заглянул внутрь и долго так смотрел на все это. Потом он подошел ко мне и... Ну, ты знаешь, как у него краснеет лицо, когда он начинает выходить из себя. Так вот, в этот раз он разозлился настолько, что лицо у него стало белым, как мел. И когда он начал говорить, то, по-моему, он даже не открывал рта, я его едва слышала. А сказал он вот что: «Убрать. Сейчас же. Мебель мистера Шелби назад в офис. Пригласите его ко мне».

Ой-ой. Думаете, Тед был по-своему прав, да? Ну что ж, теперь вы уж точно знаете, почему офисы выглядят так, как они выглядят.

**ВОПРОСЫ**

1. ***Как бы вы охарактеризовали культуру компании? Какие ценности в ней доминируют?***

Культура компании является авторитарной и иерархической.

Ценности:

- Консерватизм

- Иерархия (общение сверху вниз)

- Престиж вещей

- Полное подчинение руководству

1. ***Почему провалился эксперимент Теда Шелби?***

Тед Шелби попытался нарушить культуру компании. Разные взгляды на ситуацию с начальством, поэтому не был поддержан в инициативе.

1. ***Как вы оцениваете его конкретные шаги, цель которых состояла в повышении роли рабочих в коммуникативном процессе?***

Возможно, Тед правильно идентифицировал проблему эффективности в коллективе и его маленький шаг со столом, возможно послужил бы хорошим началом для изменения корпоративной культуры.

Его ошибкой было не оценить реакцию вышестоящего руководства и действовать в компании с такими ценностями, не посоветовавшись с начальником.