# Домашнее задание 1 Практическое задание 1

Киселев В.В. Пин-22м

Задание 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Автор | Год создания | Определение | Ключевые слова | Общее | Особенное |
| Эдгар Шейн | 1985 | Набор основных предположений, выработанных группой людей в процессе решения проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции | Предположения, адаптация, интеграция, передача опыта | Коллективные ценности, опыт | Подчеркивает психологический аспект и предположения |
| Терри Митчелл | 1983 | Совокупность убеждений, норм и ценностей, которые разделяют члены организации | Убеждения, нормы, ценности, коллективное принятие | Коллективные нормы | Выделение убеждений как ключевого элемента |
| Джон Коулмен | 1970 | Система ценностей, которая определяет поведение сотрудников в организации | Ценности, поведение, система | Система ценностей | Прямая связь с поведением |
| Дэвид Уилкерсон | 2006 | Корпоративная культура — это набор символов, ритуалов, героев, анекдотов и традиций, которые формируют уникальную идентичность организации | Символы, ритуалы, герои, традиции, идентичность | Символические элементы | Подчеркивание роли историй и традиций |
| Ким Камерон | 1991 | Корпоративная культура — это совокупность смыслов, через которые сотрудники интерпретируют свои действия и события в организации | Смыслы, интерпретация, действия, события | Интерпретация действий | Важность субъективного восприятия |
| Терри Моррис | 1994 | Комплексная система убеждений, норм, ценностей и правил, которые регулируют поведение внутри организации | Убеждения, нормы, ценности, правила, регуляция | Система правил | Акцент на регуляцию поведения |
| Роберт Хантер | 1987 | Корпоративная культура — это совокупность неписаных правил, которые определяют, как люди должны думать, чувствовать и действовать в организации | Неписаные правила, мышление, чувства, действия | Неписаные правила | Подчеркивание эмоционального аспекта |
| Кеннет Франк | 1998 | Корпоративная культура — это способ, которым организация выражает свои ценности, верования и принципы через физическую среду, ритуалы и коммуникации | Выражение, ценности, верования, принципы, физическая среда, ритуалы, коммуникации | Выражение ценностей | Включение физической среды и коммуникаций |
| Питер Друкер | 1993 | Корпоративная культура — это совокупность ценностей, верований и традиций, которые формируют характер организации и влияют на ее эффективность | Ценности, верования, традиции, характер, эффективность | Влияние ценностей на эффективность | Подчеркивание роли характера организации |
| Майкл Хэммер | 1996 | Корпоративная культура — это совокупность установок, которые определяют, как люди взаимодействуют друг с другом и с внешним миром в рамках организации | Установки, взаимодействие, внешний мир | Взаимодействие | Подчеркивание внешнего взаимодействия |

**3. Вывод**

**Общее:**  
Все определения ведут к тому, что корпоративная культура связана с системой ценностей, норм и правил, которые влияют на поведение сотрудников в организации.

**Особенное:**  
Каждое определение акцентирует внимание на разных аспектах корпоративной культуры:

* Некоторые подчеркивают психологические аспекты (Шейн, Хантер).
* Другие фокусируются на символических элементах (Уилкерсон, Франк).
* Есть те, кто рассматривает культуру через призму регуляции поведения (Моррис, Коулмен)

**Наиболее убедительное определение:** Эдгар Шейн (1985): "Набор основных предположений, выработанных группой людей в процессе решения проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции."

**Аргументация:**

* Определение очень простое и лаконичное. Описывает процесс эволюции компании для обеспечения своего выживания.
* Показывает, что правила созданы не просто так, а для обеспечения работоспособности компании.

Задание 2

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

Культура компании является традиционной и иерархической, где доминируют следующие ценности:

* Строгая вертикальная структура управления.
* Высокий уровень формализации процессов и ролей.
* Решающее значение имеет авторитет руководства (в данном случае — мистера Дрейка).
* Ориентация на сохранение сложившихся норм и правил, а не на инновации или эксперименты.
* Минимальное участие сотрудников низшего звена в принятии решений.

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

Эксперимент провалился по нескольким причинам:

* **Несоответствие корпоративной культуре:** идея создания открытого пространства для равноправного общения противоречила существующей иерархической культуре компании, где важен статус менеджера и четкое разделение ролей.
* **Непонимание высшего руководства:** мистер Дрейк воспринял изменения как угрозу установленному порядку и своему авторитету. Для него важна была демонстрация власти через традиционные символы (например, дорогая мебель).
* **Отсутствие консультаций с руководством:** Тед внедрил изменения без согласования с начальством, что привело к его отрицательной реакции.
* **Слишком резкие изменения:** вместо постепенного внедрения новых подходов, Тед сразу избавился от всех элементов, символизирующих его статус, что вызвало шок со стороны окружающих.

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

Шаги Теда Шелби можно оценить как смелый, но неудачно реализованный эксперимент:

**Положительные моменты:**

* Цель — улучшение двусторонней коммуникации между менеджерами и сотрудниками
* Устранение барьеров в виде мебели могло способствовать созданию более комфортной для сотрудника атмосферы для обсуждения проблем.
* Попытка признать ценность знаний и опыта работников нижнего уровня

**Отрицательные моменты:**

* Изменения были слишком радикальными и не учли особенности культуры компании.
* Отсутствие поддержки со стороны высшего руководства и непонимание происходящего со стороны сотрудников сделало нововведение бесполезными.

**Вывод:** Эксперимент Теда Шелби был хорошей идеей, но его реализация требовала более осторожного подхода, учета корпоративной культуры и согласования с высшим руководством.