

Лекція

Тема уроку № 4.2 Означення корпоративної культури

Корпоративна культура займає пріоритетне місце та є вирішальним фактором, який впливає на трудову поведінку та ефективність трудової діяльності, як окремого педагога так і педагогічного колективу в цілому.

- Як я розумію поняття «корпоративна культура».
- Як формується корпоративна культура?
- Хто формує корпоративну культуру?
- Навіщо це потрібно?

Записати на аркуш, озвучити, записати визначення, що отримали.

Корпоративна культура — це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації.

Складові корпоративної культури

- **Мова спілкування та система комунікацій** (використання усної, письмової та невербальної комунікації, а також жестів та міміки).
- **Усвідомлення своєї ролі в організації**. Одним культурам імпонує приховування співробітником своїх внутрішніх намірів, а інші — навпаки сприяють їх зовнішньому прояву. Одні компанії налаштовані на співпрацю, а інші — на індивідуальне самовираження.
- **Зовнішній вигляд працівників**, тобто охайність, наявність спеціального одягу, уніформи.
- **Дотримання розпорядку дня**.
- **Організація харчування**, тобто тривалість та періодичність харчування, наявність однієї їдальні для всіх працівників чи розмежування їх для керуючого та рядового персоналу.
- **Відносини в колективі та з клієнтами** (у тому числі різними за статтю, віком, релігією, статусом в суспільстві, шляхи вирішення конфліктів).
- **Норми та цінності організації**.
- **Мотивування та трудова етика** (відповідальність за виконану роботу, якість роботи, оцінка роботи та винагорода за неї, просування по кар'єрних сходах).
- **Віра** (віра в успіх, допомогу, підтримку, справедливість, власні сили).
- **Символіка в організації** — ритуали, лозунги, організаційні табу.

Види корпоративних культур

«Культура влади» — у таких організаціях передбачається ефективне використання і перерозподіл ресурсів керівництвом. Даний тип культури ґрунтується на принципах ієрархії, просування по сходинках якої здійснюється за критеріями відданості загальній місії. При цьому головну роль відіграє керівник, його якості та здібності, які дають змогу оперативно реагувати на зміни довкілля, приймати і реалізовувати складні рішення.

«Рольова культура» — компанії з таким видом культури характеризуються суворим функціональним розподілом ролей та спеціалізації підрозділів. Даний тип організацій функціонує на основі правил та стандартів діяльності, дотримання яких гарантує їх виконання. Джерелом влади тут є не особисті якості керівника, а його становище в ієрархічній структурі. Така організація здатна успішно працювати тільки в стабільному середовищі.

«Культура завдань» — у таких організаціях культура орієнтована на вирішення поставлених конкретних завдань і реалізацію проектів. Ефективність діяльності компанії з такою культурою визначається професіоналізмом працівників, корпоративним груповим ефектом і повнотою інформації. Застосування цього типу культури доцільно у тих випадках, коли ситуативні вимоги ринку є визначальними для діяльності організації.

«Культура особистості» — організації з таким видом культури об'єднують людей не для вирішення задач, а для того, щоб вони могли досягти власних цілей. Тут влада ґрунтується на близькості до ресурсів, на професіоналізмі та вмінні спілкуватися та взаємодіяти.

Притча

Спочатку XIV століття в Центральній Європі проводилися роботи з будівництва чудового собору. Керівник робіт був ченцем. Йому доручили стежити за роботою всіх чорноробів і ремісників. І ось монах вирішив подивитися, як працюють муляри. Він вибрав трьох каменярів, як представників різних позицій, представлених в їх професії.

Підійшовши до першого мулярі, він сказав:

- Брат мій, розкажи мені про твою роботу.

Каменяр відірвався від роботи і відповів тремтячим голосом, повним злості й обурення:

- Як бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр у висоту, півметра в довжину і ширину. І з кожним ударом різця з цього каменю я відчуваю, як йде частинка мого життя. Подивися, мої руки натруженні і покриті мозолями. Моє обличчя змарніло, а волосся посивіло. Ця робота ніколи не скінчиться, вона триває нескінченно, день у день. Це виснажує мене. Де задоволення? Я помру задовго до того, як собор був побудований.

Чернець підійшов до другого муляра.

- Брат мій, - сказав він, - розкажи мені про свою роботу.

- Брат, - відповів муляр тихим, спокійним голосом, - як ти бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр у висоту і півметра в довжину і ширину. І з кожним ударом різця по каменю я відчуваю, що я створюю життя і майбутнє. Дивись, я зміг зробити так, щоб моя сім'я жила в комфортабельному будинку, набагато кращому, ніж той, де я виріс. Мої діти ходять в школу. Без сумніву, вони досягають в житті більшого, ніж я. І все це стало можливим завдяки моїй роботі. Я віддаю собору своє вміння, і він теж обдаровує мене.

Чернець підійшов до третього муляра

-Брат, - сказав він, - розкажи мені про свою роботу.

-Брат, - відповів муляр голосом, повним радості, і широко посміхнувшись. -Бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр у висоту і півметра завширшки і довжину. І з кожним дотиком різця до каменя я відчуваю, що я висікаю свою долю. Подивися, ти бачиш, які прекрасні риси проступають з каменю. Сидячи тут, я не тільки втілюю своє вміння і своє ремесло, я роблю свій внесок у те, що ціную і у що вірю. Всесвіт, відображена в соборі, віддасть кожному з нас. Тут, біля цього каменя, я перебуваю в мирі з собою, і я знаю, що, хоча я не побачу цього собору завершеним, він буде стояти ще тисячі років, уособлюючи те, що істинно в нас, і служачи цілі, заради якої Всемогутній послав на цю землю і мене.

ПЕРШИЙ «СКАРБ» 1 Правильне бачення є невід'ємною складовою сталої корпоративної культури, а також запорукою успіху закладу.

2. САМОДІАГНОСТИКА

Із приведених висловлювань оберіть те, яке вам більш імпонує.

1) Досить тобі, щоб компанія давала тобі тільки гроші?

2) Чи для тебе важливі також позитивні емоції, особлива атмосфера і приємний колектив?

3) Чи навіть цього мало і ти чекаєш, що наймана робота на конкретного роботодавця додасть твоєму житті високий сенс і причетність до чогось великого?

Обравши певні твердження, ви продемонстрували свою прихильність до певного виду корпоративної культури: 1 - «Компанія-Цирк»; 2 - «Компанія-Театр»; 3 - «Компанія-Церква».

У кожній з них є відмінності і вони є суттєвими, ознайомтесь з ними.

Ознаки	ЦИРК	ТЕАТР	ЦЕРКВА
ЗАКЛАД	Компанія, в якій люди працюють тільки через гроші. Висока плинність кадрів. Жорсткі умови за планами	Компанія, здатна передавати енергію співробітникам через емоції	У компанії є спільне розуміння «Раю», тобто світлого майбутнього. Свої правила і стандарти. Є священні правила, які не можуть бути порушені ніким
КЕРІВНИЦТВО	«Дресировальники» з батогом і пряником»	«Режисери», що розподіляють ролі	«Пророки»
СПІВРОБІТНИКИ	«Тигри», що працюють за винагорода (гроші), бажать менше працювати і більше отримувати	«Актори», що розуміють на що можуть розраховувати якщо будуть якісно грати. «Рекламні агенти» свого закладу	«Адепти» і «адвокати» закладу
МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ	Маленька винагорода за складну роботу, активний пошук нематеріальних стимулів	Гордість приналежності ентузіазм, прозорі правила кар'єрного зростання; гроші та емоції	Сенс життя, приналежність до «Великого шляху» та гроші.
МЕТА РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ	Гроші	Атмосфера, колектив, відносини, позитивні емоції	Заради приналежності до культури

СТАВЛЕННЯ ДО МАЙБУТНЬОГО	<i>Працівники живуть сьогоднішнім днем, про майбутнє не думають</i>	<i>Майбутнє відомо лише «режисеру»</i>	<i>Бачення майбутнього пророчиться лідером, а співробітники його поширюють</i>
ПРОДУКЦІЯ	<i>Конкурує за рахунок низьких цін, системи зниження (послаблення правил)</i>	<i>Конкурує за рахунок емоцій та атмосфери, що супроводжує процес «виготовлення»</i>	<i>В ціну «продукції» включено бонуси за культ (ім'я закладу), тому продукція не потребує «знижок»</i>

Серед зібрання найбільша кількість прихильників ____

ДРУГИЙ СКАРБ 2 Кожна організація повинна мати розуміння того, для чого вона існує.

Та тим не менш, до якого різновиду культури ви б не схилились, кожна з них має одні і ті ж цінності, а саме:

- Професіоналізм, як уміння ефективно взаємодіяти, чути один одного, ділитись знаннями.
- Ефективність, як вміння систематизувати та класифікувати наявну інформацію.
- Взаємодія, як уміння працювати злагоджено і не заважати один одному.
- Інновація, як вміння шукати нешаблонні відповіді.

ТРЕТІЙ СКАРБ 3 Добра корпоративна культура та, що базується на довірі і повазі.

ЧЕТВЕРТИЙ СКАРБ 4 Цінності, які декларує організація не повинні бути фікцією.

П'ЯТИЙ СКАРБ 5 Навіть «зіркові спеціалісти» не можуть досягти успіху, якщо не утворюють команду із спільними цінностями.

ШОСТИЙ СКАРБ 6 В організації можливо побудувати лише ту культуру, яка є у лідера. Працює принцип: «Роби , як Я», бо принцип: «Роби, як Я говорю» НЕ ПРАЦЮЄ.

5. РЕФЛЕКСІЯ.

Вітаю! Всі скарби зібрані. Ми можемо скласти їх до скарбнички, якою може користуватись кожен і поповнювати її. Який скарб Ви покладете суто від себе? Запишіть, прочитайте, покладіть.

СЬОМИЙ СКАРБ звучить так: **7. Зворотній зв'язок з працівниками (персоналом) – це спосіб підвищити адаптивність закладу (організації).**