

image not found or type unknown



Как правило, когда мы говорим о культуре, то чаще всего мы имеем в виду человеческую деятельность в ее самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений. Культура предстает также проявлением человеческой субъективности и объективности - характер, компетентность, различные навыки, умения и знания.

Культура присутствует в абсолютной любой жизнедеятельности человека. А т.к. большую часть в своей жизни человек проводит на работе, то актуальность моей темы имеет высокую значимость и интерес для каждого человека, в том числе и для меня.

К организационной культуре мы относим набор традиций, ценности компании, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Через организационную культуру происходит выражение индивидуальности данной компании, и чем она отличается от других.

Очевидно, что изначально воссоздает культуру в организации ее руководитель, ведь изначально он задает своей компании распорядок и правила, ценности, цели. А вот развивать все это, добавлять что-то новое, создавать традиции, расширять мировоззрение и т.д. – все это может неформальный лидер в коллективе.

Я считаю, что наиболее важными являются традиции и ценности. Благодаря традициям компании, коллеги в неформальной обстановке могут лучше узнать друг друга, стать более сплоченными, более открытыми, за счет чего смогут больше доверять друг другу. Или даже просто ввести в традицию начинать рабочий день с какой-то позитивной ноты, хорошими пожеланиями, шутливой истории, что будет вызывать у коллектива заряд энергии и хорошего настроения на предстоящий рабочий день.

И, конечно же, ценности! Ведь это взаимоотношения в коллективе, единый взгляд, единство мыслей и все то, что касается достижения целей.

Через ценности идет удовлетворение потребностей не только личных, но и коллектива в целом. Ценности – это стимул для успешных взаимодействий в компании и качественно выполненной работы.

У каждой организации своя культура, и для меня важно, чтобы она сливалась воедино с моей личной культурой, куда я отношу нормы и принципы, стиль (внешний вид), трудовую этику, взаимоотношения и само собой – философию компании и ее место в отрасли. Если опять же говорить о ценностях, то для меня очень важно, чтобы в коллективе ценили и стремились к доверию, честности, взаимоуважению и ответственности.

Конечно же, целью организационной культуры является то, чтобы помочь людям более продуктивно работать, получать удовлетворение от труда. Если сотрудник будет находиться в чуждой для него организационной культуре, то его деятельность будет сковываться и ограничиваться. И наоборот, при соответствии организационной культуры фирмы и ценностных установок работника, его деятельность активизируется, соответственно увеличится эффективность. Таким образом, можно добиться получения синергетического эффекта.