

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

ЭДГАР ШЕЙН

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ

КУЛЬТУРА

И ЛИДЕРСТВО



MYBOOK



Краткое содержание

Евгения Чупина

**Краткое содержание  
«Организационная  
культура и лидерство»**

«MyBook»

## **Чупина Е.**

Краткое содержание «Организационная культура и лидерство» /  
Е. Чупина — «MyBook», — (Краткое содержание)

Этот текст — сокращенная версия книги «Организационная культура и лидерство». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Книга рассказывает о понятии «организационная культура», ее разновидностях и значении в структуре предприятия. Эдгар Шейн показывает, как климат в организации влияет на успех и адаптацию фирмы к меняющимся внешним условиям, как происходит ее формирование и укрепление в коллективе. Исследования, описанные в произведении, раскрывают суть организационной культуры, ее уровни и критерии проявления. Описывается место лидера и рабочей команды в создании общей концепции, процесс грамотного введения кардинальных изменений в политику фирмы. Понимание теоретических положений облегчается примерами из реальной жизни иностранных компаний. Книга будет полезна студентам, изучающим управление и менеджмент, и руководителям любого уровня в качестве генератора новых идей для развития гибкого и динамичного предприятия. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги «Организационная культура и лидерство»

# Содержание

Введение	5
Смысл и роль культуры	6
Конец ознакомительного фрагмента.	7

# **Организационная культура и лидерство**

## **Введение**

Организационная культура – общий климат предприятия, характерные для него методы работы с клиентами, пропагандирующиеся ценности, принципы и кредо. Это определенная схема взаимодействия работников компании – яркая характеристика коллектива.

Понимание структуры организационной культуры, разновидностей, способов влияния на нее поможет всем, кто сталкивается в трудовой деятельности с разного рода организациями: кадровый персонал, менеджеры, управленцы любого уровня.

## **Смысл и роль культуры**

### **Определение культуры организации**

Часто в организации возникает недопонимание: при попытке менеджеров изменить поведение подчиненных они встречают сопротивление, которому трудно найти логическое объяснение. Руководитель подробно объясняет причины, которые подтолкнули на введение новых правил, но персонал продолжает работать по старым нормам, как будто ничего не слышит.

Такие действия со стороны отдельных подчиненных или групп внутри предприятия ставят под угрозу существование самой компании, особенно в кризисный период или при наличии внешнего давления.

Концепция организационной культуры объясняет и нормализует все эти явления. С пониманием ее динамики приходит и понимание поведения работников внутри организации, оно больше не расстраивает и не удивляет нас.

Настоящее осознание организационной культуры помогает лучше понять себя, прочувствовать грани собственной личности, это явление не только окружает нас, но и находится внутри нас.

Главная особенность организационной культуры – нечто невидимое оказывает существенное влияние на все процессы, развивающиеся в организации. Очевидная роль руководящего звена – управление, создание или уничтожение культуры.

### **Формальное определение культуры**

В каждой сфере, на каждом языке слово «культура» трактуется по-разному. В нашем случае это понятие проще донести через его основные составляющие:

- Нормы поведения во взаимоотношениях людей.
- Групповые правила: внутренние негласные законы и ценности.
- Провозглашенные ценности, к которым стремится коллектив (высокий стандарт качества и др.).
- Официальная философия организации: правила и принципы, озвученные акционерами.
- Правила игры: негласные и неписанные нормы, которым следует новичок.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.