

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

Дневная форма получения образования
Специальность «Психология» со специализацией
«Социальная психология»
53 группа

ЧЕРНЯВСКИЙ МАКСИМ НИКОЛАЕВИЧ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Корпоративная культура и стиль руководства
в организации

Допущена к защите протокол №
12 заседания кафедры
социальной психологии
«7» марта 2013 г.
Подпись _____ зав. кафедрой

Научный руководитель –
старший преподаватель
Повидайко Людмила
Владимировна

Минск, 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	1
Глава 1. Теоретический анализ подходов к определению понятия "корпоративная культура" и "стиль руководства" в психологии	9
1.1. Понятие корпоративной культуры как социально-психологического феномена	9
1.2. Понятие стиля руководства как социально-психологического феномена	16
Глава 2. Эмпирическое исследование стиля руководства в структуре корпоративной культуры организации	24
2.1. Организация и методы исследования.....	24
2.2. Исследование типа корпоративной культуры.....	26
2.3. Исследование стиля руководства в организации.....	31
2.4. Анализ результатов исследования взаимосвязи стиля руководства с различными типами корпоративной культуры.....	35
Выводы.....	36
Заключение.....	36
Список используемой литературы	37
Приложение.....	38

ВВЕДЕНИЕ

Специалисты в области менеджмента организации считают, что организации, как и нации, имеют свою культуру. Процесс формирования корпоративной культуры интересен для организации, в первую очередь, возможностью регулирования поведенческих установок персонала на основании тех ценностей, которые приемлемы для организации, но не являются приоритетными, а иногда и отходят от ценностей, сложившихся в обществе.

В современной литературе существует довольно много определений понятия “корпоративная культура”. Как и многие другие термины организационно-правовых дисциплин этот не имеет единого толкования. В современной учебной и научной литературе насчитывается около 50 понятий “корпоративной культуры”. Рассмотрим наиболее распространенные:

Корпоративная культура - это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и деловой среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды. [8, с. 12,]

Корпоративная культура - специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела.

Корпоративная культура - это система принципов, обычаев и ценностей, позволяющих всем в компании двигаться в одном направлении как единому целому.

Корпоративная культура - это набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. [19, с. 7,]

Корпоративная культура - это история, представленная в настоящем (Барри Феган).

Корпоративная культура - это уникальная общая психология организации (П. Вейл).

Корпоративная культура - это набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации (Д.Ньюстром, К.Дэвис). [25]

Корпоративная культура - это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях (Г.К. Базаров).

Корпоративная культура - это идеи, интересы и ценности, разделяемые группой. Сюда входят опыт, навыки, традиции, процессы коммуникации и принятия решений, мифы, страхи, надежды, устремления и ожидания, реально испытанные вами или вашими сотрудниками. Ваша организационная культура - это, как люди относятся к хорошо сделанной работе, а также и то, что позволяет оборудованию и персоналу работать гармонично вместе. Это клей, который держит, это масло, которое смягчает... Это то, почему люди занимаются различной работой в рамках компании. Это то, как одни части компании видят другие ее части и какие формы поведения выбирает для себя каждое из подразделений в результате этого видения. Она проявляет себя открыто в шутках и шаржах на стенах, либо держится

взаперти и объявляется только своим. Это то, о чем знают все, за исключением, возможно, лишь руководителя. (Б.Феган). [23]

Корпоративная культура - это сложившийся психологический климат работы в компании и т.д.

Логично предположить, в частности, обратив внимание на определение, предложенное Д.Ньюстромом, К.Дэвисом, что корпоративная культура тесно связана со стилем руководства принятым в организации. Поскольку правила, нормы и т.д., в большей степени определяются руководителем.

Стиль руководства - способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива. Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:

- Директивный стиль (авторитарный);
- Демократический стиль (коллегиальный);
- Либеральный стиль (попустительский или анархический). [15]

Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения и отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводит информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрения за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Конкретная ситуация, вид деятельности, личностные особенности подчиненных и др. факторы обуславливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства.

Организация - это сложное и многогранное явление, пронизывающее всю человеческую жизнь. Сам термин «организация» можно понимать на нескольких «уровнях»: под этим можно подразумевать некоторое свойство, атрибут объекта с упорядоченной структурой; на организацию можно смотреть также и более узко - как на искусственно созданную социальную группу, носящую институциональный характер и выполняющую общую для всех её членов функцию. [11, с. 17]

В своей дипломной работе я рассмотрю такой важный для функционирования организации элемент, как корпоративную культуру - совокупность норм, ценностей, обычаев, регламентирующих деятельность организации, систему координат, которую принимают все члены, и в рамках которой ведется управление и протекает повседневное функционирование организации. Также в работе будет рассмотрена ее связь со стилем руководства принятым в конкретных организациях.

Общая характеристика работы:

Актуальность исследования: Растущий в последнее время интерес касаясь корпоративной культуры и возможностям влияния на нее.

Цель исследования: определить связь корпоративной культуры со стилями руководства.

1. Проведение теоретического анализа по проблемному полю.
2. Эмпирически определить модели корпоративной культуры и стиль руководства.
3. Определить связь корпоративной культуры со стилем руководства.

Объект исследования: корпоративная культура.

Предмет исследования: выявление особенностей связи корпоративной культуры фирмы со стилем руководства.

Для определения содержания и структуры корпоративной культуры в нашем исследовании принята модель – OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Ким Камерона и Роберта Куинна. При проведении исследования подразумевается, что каждая структурная единица организации несет в себе элементы культуры, типичные для организации в целом. Методика предполагает, что существует четыре модели корпоративной культуры и 6 основных атрибутов, в разной степени присущие различным моделям. В качестве атрибутов используются: принципы взаимоотношений, общий стиль лидерства, управление персоналом, сущность организации, стратегические цели, критерии успеха. Для определения понятия и типа стиля руководства в нашем исследовании принят подход А.Л.Журавлева.

Методы и методики исследования.

- Теоретико-методологическое исследование литературы по исследуемому полю.
- Психодиагностические опросные методы: опросник OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Ким Камерона и Роберта Куинна, тест на выявления стиля руководства А.Л.Журавлева.

- Статистические методы: Коэффициент линейной корреляции Пирсона.

Научная новизна: Корпоративная культура начала изучаться в 60-е года. Первые исследования в области диагностики корпоративной культуры появились в США в восьмидесятых годах 20 века. В 1980 г. Г. Хофстеде. В 1983 г. Диел и Кеннеди выделили измерения корпоративной культуры, базирующиеся на скорости обратной связи и степени риска. Американский ученый Шейн в 1992 г. ввел три уровня проявления и, соответственно, измерения корпоративной культуры.

В данной работе сделана попытка рассмотреть корпоративную культуру не отдельно, а в связи со стилем руководства на предприятии.

Практическая значимость:

Признанный специалист в области теории процессов и систем управления. Ивери Прангшвили писал о том, что современной управленческой практике не хватает использования научных подходов и результатов научно-исследовательской практики. Безусловно, работы в области социологии организаций представляют большую ценность для повышения эффективности управления. В частности, представляются весьма значимыми исследования по диагностике корпоративной культуры предприятия, так как они чаще всего позволяют дать объяснение и предложить решение проблемы в ситуации, когда «Менеджеры, изменяющие поведение подчиненных, часто сталкиваются с крайне упорным их сопротивлением изменениям».

В качестве гипотезы исследования послужило предположение о том, что стиль руководства связан с определенной моделью корпоративной культуры.

Структура

Титульный лист

Оглавление

Введение

Глава 1 Теоретический анализ подходов к определению понятия "корпоративная культура" и стиль руководства в психологии

1.1 Понятие корпоративной культуры как социально-психологического феномена

1.2. Понятие стиля руководства как социально-психологического феномена

Глава 2. Эмпирическое исследование стиля руководства в структуре корпоративной культуры организации

2.1. Организация и методы исследования

2.2. Исследование типа корпоративной культуры

2.3 Исследование стиля руководства в организации

2.4. Анализ результатов исследования взаимосвязи стиля руководства с различными типами корпоративной культуры

Выводы

Заключение

Список используемой литературы

Приложение