

KULTURA ORGANIZACIJE

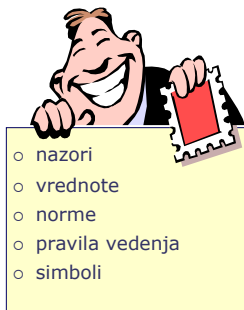
- o v sredini 80-ih let so se razmere dela in poslovanja močno spremenile – **ponudba blaga in storitev je postala večja od povpraševanja**:
 - dominacija kupcev
 - eksplozija inovacij

-
- o spremenjene razmere terjajo **drugačno organiziranost**, ki temelji na:
 - avtonomiji
 - avtonomni decentralizaciji
 - fleksibilnosti
 - ljudeh
 - zaupanju vanje

POJEM ORGANIZACIJSKE KULTURE

- o je celota spoznanj, ki so človeku podlaga za smiselno interpretacijo izkušenj in oblikovanje bodočega delovanja
- o je socialna tvorba, ki je rezultat vedenja (posamičnega in kolektivnega) zaposlenih v organizaciji

KLJUČNI GRADNIKI ORGANIZACIJSKE KULTURE



Nazor

- je način razmišljanja

Vrednota

- je kakovost želenega – osnovna stališča o delu, sodelovanju, lojalnosti,....



Norme

- so pričakovanja, izražena v obliki zahtev glede vedenja nosilcev vlog v organizaciji – kako se je treba vesti



Pravila vedenja

- so odsev posameznikov do vlog, norm in vrednot organizacije



Simboli

- logotip, zastava

VIDIKI, po katerih presojava org. kulturo

- o odtujenost
- o obupavanje
- o konflikti
- o povprečnost

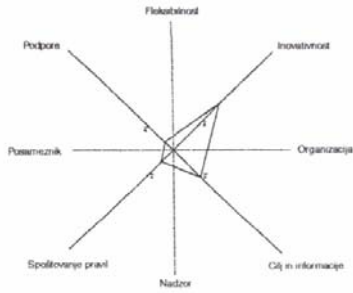
ZNAČILNOSTI org. kulture

- o socialna tvorba
- o uravnava obnašanje članov
- o je proizvod ljudi
- o je splošno sprejeta
- o nastaja postopno
- o se jo da naučiti
- o je prilagodljiva
- o je zavedna in nezavedna
- o ni neposredno oprijemljiva
- o je dosežek in/ali proces

VRSTE org. kultur



Slika 9.3: Ponazoritev organizacijske kulture IBM



Zakaj je dobro poznati kulturo organizacije

- o da organizacija ugotovi, kakšno **kulturo ima** in **kakšno bi morala imeti**, če želi biti med najboljšimi na trgu/v panogi/na svetu → na podlagi tega ve, **kaj je potrebno storiti**, da bi uresničili svojo strategijo
- o da lahko **predvidi ovire/priložnosti poslovanja** z drugo organizacijo, ki ima različno/podobno kulturo

Vaja: ŠIRJENJE ORGANIZACIJSKE KULTURE

- o CEREMONIJE - dogodki za sestajanje in praznovanje
- o OBREDI - aktivnosti s posebnim sporočilom
- o RITUALI - obredi, ki se redno ponavljajo
- o PRIPOVEDOVANJA / MITI / HEROJI - o dogodkih in akterjih iz preteklosti
- o SIMBOLI - logotip, zastava, nazivi, himna
- o SPECIFIČNI JEZIK, npr. žargon

-
- o izberite primer podjetja/združbe
 - o navedite obstoječe načine širjenja org. kulture
 - o predlagajte nove načine

Vaja: Kako močna je organizacijska kultura

- o zamislite si organizacijo, ki vam je znana
 - o izrazite strinjanje s trditvami, ki sledijo v nadaljevanju
 - o strinjanje izrazite s pomočjo števil:
- 1 – sploh se ne strinjam
 - 2 – delno se ne strinjam
 - 3 – sem neodločen
 - 4 – delno se strinjam
 - 5 – popolnoma se strinjam

-
1. Celotno vodstvo in večina zaposlenih zna opisati vrednote, cilje, poslanstvo, vizijo organizacije.
 2. Vsakemu članu organizacije je jasna njegova vloga in prispevek pri uresničevanju organizacijskih ciljev.
 3. Zelo redko se zgodi, da vodstvo deluje v nasprotju z izraženimi vrednotami organizacije.
 4. Toplina in medsebojna podpora članov organizacije, tudi med oddelki, je zelo cenjena.
 5. Organizacija in njeno vodstvo bolj ceni dolgoročne kot kratkoročne rezultate.

-
6. Vodje se zavzemajo za razvoj članov organizacije in so jim dobri mentorji.
 7. Organizacija pri zaposlovanju novih sodelavcev posveča veliko pozornosti ujemanju kandidatovih lastnosti z organizacijsko kulturo.
 8. Kandidatom organizacija predstavi tako pozitivne kot negativne značilnosti, tako da se kandidat lahko odloči, če se bo organizaciji pridružil ali ne.
 9. Kriteriji napredovanja v organizaciji so strokovno znanje in sposobnosti kandidata, ne pa veze in poznanstva.

-
10. Vrednote podjetja so skladne s potrebami za uspeh v spreminjajočem se poslovnem okolju.
 11. Skladnost s poslanstvom in vrednotami organizacije je pomembnejša od skladnosti s poslovnimi procesi in zunanjim izgledom.
 12. V organizaciji krožijo zgodbe o voditeljih in junakih, ki so povzdignili organizacijo.
 13. Za priznavanje dosežkov, ki pomembno vplivajo na organizacijo, organizacija prireja slavnosti in posebne dogodke, kjer zaslužni posamezniki prejmejo nagrade.

VIRI

- o Ivanko, Štefan. Temelji organizacije. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004
- o Kaše, Robert. Organizacija podjetja. Vaje. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, , 2003
- o Vila, Antun. Organizacija in organiziranje. Moderna organizacija, Kranj, 1994
