

## **Разновидности корпоративной культуры по теории американских психологов Дона БЭКА и Криса КОУЭНА**

1. Культура принадлежности. Доминирующая ценность – отношения между людьми. Коллектив – одна семья. Этот тип культуры характерен для семейного бизнеса или для фирм, возникающих на основе дружеских компаний
2. Культура доминирования. Доминирующая ценность – сила. Прав тот, кто сильнее. Культуру во многом формирует первое лицо, подавая пример остальным сотрудникам
3. Культура регламента. Доминирующая ценность – нормы и правила, порядок, минимум эмоций, ориентация на должности. Все прописано и подкреплено документами. Любое решение должно пройти длинную цепочку согласований
4. Культура успеха. Доминирующая ценность – результат. Яркий пример такой культуры – отдел продаж. Не важно, кто ты и откуда пришел; важно, сколько денег ты принес
5. Культура согласия. Главная ценность – консенсус. Основная идея – идея синергии. Такая культура хороша для организаций, созданных по принципу проектных групп. Два разрозненных подразделения, объединяя усилия, рожают инновационную идею и делают прорыв на рынке
6. Культура синтеза. Ценятся в равной степени авторство, талант и командный дух. Для более точной идентификации преобладающего типа корпоративной культуры обязательно проводится исследование, помогающее уточнить доминирующие ценности компании, с применением анкетирования, фокус-групп, анализа бизнес-процессов и глубинного интервью