

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/293938>

Тип работы: Реферат

Предмет: Корпоративная культура

Оглавление

Введение 3

1 Сущность и элементы корпоративной культуры 4

2 Влияние дистанционной работы на корпоративную культуру. Способы сохранения корпоративной культуры и улучшения профессиональной надежности в удаленной работе 7

3 Экономическая культура 14

Заключение 17

Список используемой литературы 18

Введение

Современным успешным организациям, которые хотят оставаться успешными и конкурентоспособными, необходимо активно реагировать на постоянно меняющиеся условия внешней среды, быстро осваивать и внедрять инновации. Для решения этой задачи необходимо обратиться к внутреннему источнику.

Этим внутренним источником становится корпоративная культура, которая отвечает за подготовку и адаптацию кадров компании. Современные ученые видят в корпоративной культуре новый инструмент и ресурс менеджмента управления.

Корпоративная культура – это совокупность устоев, правил, норм, сложившихся традиций, а также свод формально закрепленных нормативных документов в организации. Она оказывает значительное влияние на способность персонала воспринимать происходящие изменения и реагировать на них, сохраняя заинтересованность в деятельности, иными словами, адаптироваться к нововведениям.

Корпоративная культура определяет правила поведения работающего персонала, откликается и прослеживается в управленческих решениях руководства.

Поэтому невозможно не считаться с корпоративной культурой в жизнедеятельности организации и всех ее сотрудников, ведь сильная и здоровая корпоративная культура способна создать лидера на рынке, а слабая – подведет к банкротству организации.

Именно поэтому выбранная тема работы весьма актуальна, а заслуживает не только теоретических, но и практических разработок.

Целью данной работы является рассмотрение основных элементов корпоративной культуры, экономической культуры.

1 Сущность и элементы корпоративной культуры

Корпоративная культура – это сложная, многоэлементная структура, которая выполняет несколько функций в отношении работников организации:

- 1) адаптивная, которая выражается в обеспечении вхождения вновь принятых сотрудников в организацию;
- 2) регулирующая, обеспечивающая поддержание правил и норм поведения в организации;
- 3) ориентирующая, посредством которой действия работников организации направляются в нужное русло;
- 4) мотивирующая, которая выражается в побуждении сотрудников к активному участию в делах организации.

Корпоративную культуру можно рассматривать с двух сторон:

– корпоративная культура как управленческий инструмент менеджера для достижения желаемого результата;

– корпоративная культура как способ развития работников организации.

Если наука управления и концепция менеджмента 1.0 рассматривали человека как придаток к машине (производству), то сегодня человек – это важный фактор производства, вокруг которого, по сути,

«крутится», все остальное. В таких условиях роль корпоративной культуры все более становится значимой и исключительной.

Организация объединяет своих сотрудников для осуществления деятельности, и именно здесь происходит

развитие корпоративной культуры, чрез взаимодействие персонала, которое регламентируется ценностями, нормами, правилами, традициями и обычаями организации.

Корпоративная культура объединяет людей, делая коллектив более сплоченный. Сплоченный коллектив является комфортным местом работы для каждого отдельного сотрудника, повышая эффективность деятельности каждого из них. Соответственно, потенциал сотрудников раскрывается и развивается более качественно. Одновременно сплоченный коллектив способствует стабилизации и развитию организации. Помимо прочего корпоративная культура формирует имидж компании.

Список используемой литературы

- 1) Беловодченко Г., Руководитель будет эффективным тогда, когда сможет научить своих подчинённых делать работу хорошо // Управление персоналом. — 2022. — № 9 (653). — С. 31-47
- 2) Глотова С., Как организовать внутренние коммуникации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2022. — № 2. — С. 69-75
- 3) Исаева А. Н., "Бестелесность" личности в условиях виртуальной культуры // Психология. Журнал Высшей школы экономики. — 2021. — Т. 18, № 3 (июль-сентябрь). — С. 491-495
- 4) Казакова Е., Корпоративная культура не будет работать у тех, кто отрицает ваши ценности // Управление персоналом. — 2022. — № 18 (662). — С. 55-56.
- 5) Карташова Л. В., Организационное поведение. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. — 157 с.
- 6) Луцкая А. В. Влияние пандемии на корпоративную культуру организаций//ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической студенческой конференции. Самара, 2021. С. 51-60
- 7) Панфилова А.В. Основные подходы отечественных ученых к определению понятия «экономическая культура»//СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. 2021. № 4. С. 28-32
- 8) Перфильева А.М., Тишутин А.А. Сохранение корпоративной культуры в условиях удаленной работы//ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ «СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ» (СОЦИАЛЬНЫЙ ИНЖЕНЕР-2020). сборник материалов Всероссийской конференции молодых исследователей с международным участием. Москва, 2020.
- 9) Петрова В. А. Сущность корпоративной культуры// ИННОВАЦИИ. НАУКА. ОБРАЗОВАНИЕ. 2021. № 6. С. 484-489
- 10) Сергеева Е. И., Гаспарович Е. О. Управление организационной культурой как инструмент совершенствования адаптации персонала// АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. Сборник статей. Научная редакция Т.С. Дороховой, Е.В. Донгаузер. Екатеринбург, 2021. С. 324-330
- 11) Снежко С. В., Как через неформальные отношения развивать комплаенс // Менеджмент в России и за рубежом. — 2022. — № 4. — С. 50-61
- 12) Спивак, В. А. Корпоративная культура [Текст] / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2020.
- 13) Талашманова К. А. Влияние дистанционной работы на профессиональную надёжность сотрудника//ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО, 2020. № 17. С. 6-10
- 14) Трифонов И. В., Эффективные коммуникации при удаленной работе команды // Проблемы теории и практики управления. — 2022. — № 2. — С. 128-135

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/293938>