

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/diplomnaya-rabota/31170>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Корпоративная культура

Содержание

Введение 3

Раздел 1. Теоретические аспекты формирования корпоративной культуры организации 6

1.1. Сущность понятия и роль корпоративной культуры в деятельности организации 6

1.2. Основные факторы формирования корпоративной культуры организации 12

1.3. Особенности влияния корпоративной культуры на деятельность организации 15

Раздел 2. Исследование корпоративной культуры АО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция» 20

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 20

2.2. Оценка системы управления персоналом в организации 26

2.3. Анализ существующей корпоративной культуры организации 40

Раздел 3. Формирование эффективной корпоративной культуры АО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция» 56

3.1. Мероприятия по формированию эффективной корпоративной культуры организации 56

3.2. Экономическая оценка предлагаемых решений 69

Заключение 76

Список использованной литературы 78

Приложения 83

Введение

Вопросы повышения эффективности предпринимательства, поиска резервов совершенствования деятельности предприятий, выживания в условиях конкурентной борьбы и завоевания лидерских позиций на рынке неизбежно обращают внимание специалистов в области менеджмента на такой мощный по силе инструмент социального воздействия на экономические процессы, каким является корпоративная культура.

Корпоративная культура является действенным инструментом построения эффективной системы управления персоналом организации. Данную дефиницию следует трактовать как систему принципов, ценностей, традиций, позволяющих персоналу организации стремиться к достижению организационной миссии и целей.

По нашему мнению, грамотно разработанная корпоративная культура базируется на эффективной политике управления, и четко сформулированных целях, обеспечивающих максимальное раскрытие потенциала сотрудников. В данном случае создаются условия, поощряющие творчество и инициативность, повышающие приверженность целям организации, формирующие заинтересованное отношение к труду.

Раздел 1. Теоретические аспекты формирования корпоративной культуры организации

1.1. Сущность понятия и роль корпоративной культуры в деятельности организации

Объектом исследования в организациях все чаще становится «вся специфическая для каждого предприятия совокупность связей, действий, взаимодействий и

отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, иначе говоря, культура организации» .

Организация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире и т.п. Это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к нормам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

В общем понимании корпоративная культура – это нормы, устои, правила, ценности организации. Эти правила могут быть формальными, могут быть неформальными (негласными), но в любом случае подлежат выполнению всеми членами коллектива.

Представители современного научного менеджмента не случайно обратили пристальное внимание на корпоративную культуру. Под этим термином кроется богатая по своему содержанию палитра понятий: материальные и духовные ценности, взаимодействующие между собой, присущие конкретной корпорации, отражающие ее индивидуальность и восприятие в социальной и вещественной форме, проявляющиеся в поведении и взаимодействии людей, восприятии человеком самого себя и окружающей среды.

Л. Д. Гительман, рассматривает корпоративную культуру, как «новую область знаний, входящую в серию управленческих наук, которая выделилась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации» .

Дж. Хант дает следующее определение: «Корпоративная культура – это совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Организационные отношения – это взаимодействие, противодействие или нейтральные отношения элементов организации внутри или вне ее» .

Отметим также, что большинство авторов рассматривают корпоративную культуру как наиболее развитую, эффективную и действенную культуру организаций, ставя, тем самым, знак равенства с организационной культурой, однако акцентируя внимание на том, что корпоративная культура по природе является верхом развития организационных отношений в рассматриваемом русле.

По нашему мнению, абсолютно справедливо утверждают авторы В.Т.Агаев, Э.А. Понуждаев, В.С. Романченко и И.В. Хамалинский, что «...Понять, что такое организационная или корпоративная культура (КК) несложно. Для этого потребуется 20–30 минут. Глубоко разобраться в проблемах формирования и совершенствования КК можно с помощью специальной литературы. На это уйдет несколько часов или дней. Но чтобы решить эту задачу на практике, завоевать отличную деловую репутацию и иметь «лицо» в мире бизнеса, людям и организациям требуются годы, а иногда и десятилетия» .

1.2. Основные факторы формирования корпоративной культуры организации

Как утверждает автор Е.Г. Грудистова «...на формирование корпоративной культуры организации оказывают влияние как внешние факторы (национальный общекультурный контекст, общие экономические и политические условия, традиции, культура, деловая среда в целом и в отрасли в частности, изменения в ней, новые веяния и тенденции), так и внутренние (личность руководителя, характер и содержание работы, квалификация, образование, общий уровень развития сотрудников)» . При этом основой корпоративной культуры все же являются общая система ценностей, цели и планы организации на будущее. Предлагается определять структуру корпоративной культуры следующим образом (см. рисунок 1.3).

Анализируя существующие подходы к исследованию и управлению корпоративной культурой, по нашему мнению, наиболее полная модель управления, отражающую логику, последовательность и содержание основных

этапов практических действий, направленных на формирование, поддержание и развитие корпоративной культуры представлена в статье О.К. Слинковой и Е.Г. Грудистой (см. Приложение 1) .

При этом управление корпоративной культурой входит в планирование, организация, мотивация и контроль и само нуждается в планировании, организации, мотивации и контроле. С точки зрения содержания основных функций управления корпоративной культурой О.К. Слинкова и Е.Г. Грудистова предложили следующую модель (см. Приложение 2) .

Формирование или совершенствование корпоративной культуры – это длительный и сложный процесс, состоящий из нескольких этапов (см. рисунок 1.4).

1.3. Особенности влияния корпоративной культуры на деятельность организации

Проанализировав работы различных исследователей: Т. Дилла и А. Кеннеди , С.Блэка Д.Мейстера , Д. Денисона , Ю.Г.Одегова и Г.Г. Воробьёва , можно констатировать, что «отличительными чертами эффективной корпоративной культуры являются высокий образовательный уровень работников, их мотивация на успех, справедливое вознаграждение за труд и создание условий для постоянного совершенствования работников и их профессионального роста; эффективное руководство и горизонтальная система управления, а также хорошо разработанная система социальной защиты работников и членов их семей».

Конкретизируем влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации, выделив группы показателей.

Необходимо отметить, что корпоративная культура организации в значительной степени влияет на различные финансовые и производственные показатели деятельности организации, ввиду того, что благоприятный корпоративный климат в организации ведет к повышению продуктивности работы сотрудников, их адаптации, мотивации и результативности, что в свою очередь сказывается на росте прибыли и повышении инвестиционной привлекательности организации в целом.

Раздел 2. Исследование корпоративной культуры АО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция»

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации

Полное наименование организации: АО «Концерн Росэнергоатом»

«Ленинградская атомная станция»

Сокращенное наименование: Ленинградская АЭС

Основной вид деятельности Ленинградской АЭС является производство электрической и тепловой энергии.

Важнейшим приоритетом деятельности Ленинградской АЭС является энергетическая безопасность и экономическое развитие России, защищенность и безопасность граждан, защита окружающей среды.

При ведении основной деятельности по эксплуатации АЭС реализуются следующие принципы:

- обеспечение ядерной, радиационной, технической, пожарной и экологической безопасности и охраны труда;
- безусловное соблюдение законодательства Российской Федерации, соблюдение требований федеральных норм и правил безопасности, соблюдение ведомственных стандартов;
- экономическая эффективность производства электрической и тепловой энергии на АЭС;
- совершенствование культуры безопасности.

Ленинградская АЭС – это первая в стране станция с реакторами типа РБМК-1000 (реактор большой мощности канальный). В составе Ленинградской АЭС эксплуатируются канальные реакторы кипящего типа с графитовым замедлителем и водяным теплоносителем.

Станция обеспечивает более 50% энергопотребления г. Санкт-Петербурга и

Ленинградской области. В энергетическом балансе всего Северо-Западного региона на долю Ленинградской АЭС приходится 27%. Ленинградская АЭС – важнейшее градообразующее предприятие города Сосновый Бор, расположенного на южном берегу Финского залива, в 42 км от административной границы Санкт-Петербурга.

Количество энергоблоков в стадии ввода в эксплуатацию: 1 (ВВЭР-1200)

Количество энергоблоков в стадии строительства: 1 (ВВЭР-1200)

Численность персонала на 1 января 2018 года 1 588 человек.

Организационная структура управления Ленинградской АЭС представлена на рисунке 2.1.

Представленная организационная структура Ленинградской АЭС сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру. Это позволяет говорить о том, что организационная структура Ленинградской АЭС интегрирует в себе централизацию и децентрализацию управления. Централизация реализована на уровне бизнес-блока и функционального блока, т.е. на уровне тех структурных единиц, которые связаны с разработкой и контролем реализации корпоративной и функциональных стратегий. Децентрализация управления реализована на уровне блоков эксплуатации – основных цехов Ленинградской АЭС (уровень 3) и подразумевает определенную самостоятельность субъектов управления в аспекте принятия оперативно-тактических решений в рамках делегированных им полномочий. Таким образом, в управлении Ленинградской АЭС можно выделить два структурных уровня: стратегический и оперативно-тактический, которые позволяют интегрировать два основных подхода к управлению: централизацию и децентрализацию, это обеспечивает гибкость в разработке и реализации стратегии и адаптивность в текущем управлении.

2.2. Оценка системы управления персоналом в организации

Для оценки системы управления персоналом в организации на первоначальном этапе необходимо провести оценку кадрового потенциала Ленинградской АЭС.

Штат Ленинградской АЭС на 01.01.2018 г. насчитывает 1588 человек.

Статистическая структура отражает распределение персонала и движение его в разряде категорий и групп должностей. В составе служащих выделяют руководителей, специалистов, а также рабочий и обслуживающий персонал. Персонала Ленинградской АЭС по категориям

Анализируя данный рисунок, видно, что основную часть в Ленинградской АЭС занимает производственный и обслуживающий персонал – 49,43%

Состав рабочего персонала по половому признаку представлен на рисунке 2.5.

Анализируя рисунок 2.5, видно, что основной процент сотрудников в Ленинградской АЭС составляют мужчины – 65,6% , что связано со спецификой деятельности предприятия.

На основе данных отдела кадров (личные карточки работников) проверим весь административно-управленческий персонал на соответствие уровня образования занимаемой должности.

На Ленинградской АЭС уровень образования персонала можно разделить на высшее образование, средне специальное образование и среднее образование.

Анализируя данные таблицы 2.3 и рисунка 2.6 можно сказать, что на Ленинградской АЭС в основном работают специалисты с высшим образованием (46,6%), при этом в 2017 году наблюдается снижение данного показателя на 5,83% или 46 человек.

Среднее специальное образование на Ленинградской АЭС в 2017 году имеют 575 человек или 36,2% от общего числа работающих, при этом, можно также отметить, что численность сотрудников со специальным образованием также снизилась относительно 2016 года на 2,05% или 12 человек. Однако, в 2017 году наблюдается увеличение численности сотрудников со средним образованием на 13,7%, это связано с увеличением численности данной категории сотрудников. Необходимо отметить, что высшее и средне специальное образование имеют в

основном руководители и специалисты, среднее - рабочий персонал, что является закономерным, т.к. уровень выполняемой работы предъявляет свои требования к качеству образования сотрудников.

2.3. Анализ существующей корпоративной культуры организации

Необходимо отметить, что в Ленинградской АЭС для наиболее эффективной деятельности в организации осуществляет взаимодействие всеми сотрудниками, по различным вопросам деятельности организации. Подобное взаимодействие обуславливается наличием достаточно развитой системы неформальных отношений, присущей коллективу Ленинградской АЭС. Таким образом, техника и инструментарий управления персоналом предприятия могут быть эффективно смоделированы в результате использования подобной практики взаимодействия, что, несомненно, ведет к укреплению существующей в фирме корпоративной культуры.

В должностных инструкциях Ленинградской АЭС оговариваются конкретные моменты деятельности, прямо влияющие на эффективность работы, как отдельного сотрудника, так и предприятия в целом. Так же разделение должностных и функциональных обязанностей работника способствует лучшей организации труда, соответственно повышая его производительность, и как следствие повышение сплоченности коллектива. Из трудового договора между руководством Ленинградской АЭС и работником, следует то, что кадровая работа ведется на должном уровне, к работникам относятся с соответствующим вниманием.

Учитывая все факторы рыночной экономики, руководство Ленинградской АЭС пересмотрело всю концепцию управления предприятием и пришло к выводу, что эффективность работы целиком и полностью зависит от людских ресурсов и от сложившейся в организации корпоративной культуры. Поэтому Ленинградской АЭС рассматривает своих сотрудников как конкурентное богатство предприятия. На Ленинградской АЭС ведется активная работа по укреплению корпоративной культуры, формируются новые формы и методы работы с персоналом.

Принципы:

1. На деле подтверждать репутацию надежной Компании, ставящей превыше всего свои обязательства перед клиентами, партнерами, сотрудниками.

Клиентоориентированность:

Для Ленинградской АЭС очень важны интересы каждого из потребителей.

Ленинградская АЭС стремится к увеличению числа постоянных потребителей, заинтересованных в сотрудничестве с предприятием. Для Ленинградской АЭС приоритетно удовлетворение потребностей клиентов.

Ценности:

1. Профессионализм - глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач.

2. Самосовершенствование - непрерывное движение вперед, совершенствование способностей и профессиональных навыков - своего профессионального уровня.

3. Эффективность - достижение максимальных результатов при оптимальном использовании ресурсов.

4. Доверие - тесная работа с потребителями: комфортная атмосфера, дружеское ведение переговоров и наш опыт должны внушать чувство надежности при работе с нашей Компанией.

5. Сотрудничество - слаженная работа единой команды, в которой каждый качественно выполняя свою работу, влияет на достижение предприятием своей цели.

6. Инициативность - активный поиск новых путей для достижения целей Компании.

Раздел 3. Формирование эффективной корпоративной культуры АО «Концерн

Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция»

3.1. Мероприятия по формированию эффективной корпоративной культуры организации

По результатам проведенного во второй главе анализа предлагается разработать проект по совершенствованию корпоративной культуры в Ленинградской АЭС.

Главная цель Ленинградской АЭС – получение максимальной прибыли и обеспечение оптимального функционирования организации, за счет увеличения доли рынка, повышения эффективности деятельности и совершенствования корпоративной культуры.

Следовательно, необходимо разработать такую стратегию управления Ленинградской АЭС, которая может удовлетворить достижение всех обозначенных целей.

Цель проекта – оптимизация корпоративной культуры в Ленинградской АЭС и достижения поставленных целей за счет:

1. Создания эффективного и более гибкого механизма управления предприятием;
2. Способности к увязке системы мотивации к результатам деятельности Ленинградской АЭС, ориентации сотрудников на стратегию предприятия и эффективного контроля персонала Ленинградской АЭС, при этом повышая взаимопонимание между организацией и сотрудником по вопросам его развития и продвижения;
3. Повышения удовлетворенности и заинтересованности у персонала в деятельности Ленинградской АЭС, а также значит повышения производительности труда и снижения текучести кадров;
4. Способности проведения контроля и оценки персонала собственными силами;
5. Повышение эффективности Ленинградской АЭС за счет внедрения единой системы корпоративного управления.

1. Совершенствование корпоративной культуры за счет повышения эффективности системы управления на основе внедрения ССП

Итак, мероприятия по совершенствованию и развитию корпоративной культуры Ленинградской АЭС должны включать целый комплекс, причем не все из них имеют отношение непосредственно к работникам и их мировоззрению, но и к высшему руководству. Громоздкий бюрократический аппарат может оказаться не способным понять, что окружающий мир изменился, причем так быстро и в таких направлениях, что под угрозу может быть поставлено финансовое благополучие предприятия.

На сегодняшний день при формировании корпоративной культуры предприятия строгая иерархия не приветствуется, хотя полностью отрицать ее значение не целесообразно. Применительно к Ленинградской АЭС этот аспект также актуален.

Как показал анализ корпоративной культуры, её тип как раз характеризуется «бюрократизмом» и «иерархией» отношений. Для такого предприятия это вполне нормально. Однако, возможно, руководству стоит пересмотреть приоритеты в методах управления, сверив их с планами развития предприятия вообще.

Для совершенствования системы управления в Ленинградской АЭС предлагается внедрить систему сбалансированной системы показателей.

Идею использования ССП, как инструмента управления эффективностью деятельности компании, в том числе с финансовой точки зрения, предложили американские ученые Роберт Каплан и Дейвид Нортон . Они назвали свою разработку «Balanced Scorecard», чтобы подчеркнуть, что необходимо использовать систему комплексного учета всех финансовых и не финансовых показателей.

Применение ССП в зарубежной практике подтверждает ее целесообразность для усовершенствования как системы оперативного управления и контроля для

определения отклонения от стратегического курса предприятия.

2. Совершенствование внутрифирменного корпоративного имиджа за счет повышения эффективности системы управления персоналом

На данный момент в Ленинградской АЭС имеются две основных проблемы в системе управления персоналом:

1. Отсутствуют специалист по развитию корпоративной культуры и специалист по контролю и оценке персонала, из-за чего не выполняется ряд функций играющих большую роль в эффективном развитии организации.

2. Отсутствует в системе мотивации увязка результатов деятельности фирмы к заработной плате персонал.

Таким образом, необходимо провести следующие мероприятия:

1. Принять в штат специалиста по развитию корпоративной культуры

2. Принять в штат специалиста по контролю и оценке персонала для наиболее полного отображения результатов деятельности каждого сотрудника с возможностью его дальнейшего роста.

3. Совершенствовать систему мотивации персонала за счет ориентации ее на достижение целей.

В результате проведения данных мероприятий изменится организационная структура Ленинградской АЭС (рисунок 3.4).

Таким образом, в Ленинградской АЭС будет дополнительно введены новые должности – специалист по развитию корпоративной культуры и специалист по контролю и оценке.

Специалист по развитию корпоративной культуры и специалист по контролю и оценке будут начинаться начальнику службы развития Ленинградской АЭС. На данные должности будут назначаться лица, имеющие высшее профессиональное образование с опытом работы в данной сфере не менее 2 лет.

Далее рассмотрим совершенствование системы мотивации персонала за счет ориентации ее на достижение целей.

Для повышения эффективности системы мотивации необходимо ввести для каждого сотрудника Ленинградской АЭС дополнительный компонент заработной платы, который будет зависеть от степени достижения стратегических целей.

Данный бонус рассчитывается исходя из показателей, относящихся к трем уровням: корпоративному, уровню подразделений и личному.

Определимся с целями и выясним ожидания собственников и руководителей на предприятии Ленинградской АЭС.

3. Совершенствование деятельности Ленинградской АЭС за счет внедрения информационной системы корпоративного управления

В настоящее время в Ленинградской АЭС корпоративный и финансовый учет ведется отдельно в специальной программе «1С: Предприятие 8.0», однако, использовать данные для анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, планирования роста, расчета реальных издержек и в целом финансового управления не представляется возможным.

Следовательно, у руководства Ленинградской АЭС назрела необходимость эффективной поддержки бизнеса на любых уровнях корпоративного управления: от решения оперативных задач до стратегического развития, в том числе автоматизация системы финансового управления предприятия.

3.2. Экономическая оценка предлагаемых решений

Для оценки эффективности проекта необходимо просчитать необходимые затраты, а также дополнительный доход.

Рассчитаем затраты для реализации данного проекта мероприятий.

Для начала представим смету затрат по совершенствованию корпоративной культуры за счет повышения эффективности системы управления на основе внедрения ССП. Затраты на внедрения ССП в Ленинградской АЭС будут складываться из следующих составляющих:

оплата услуг внешнего специалиста по внедрению ССП в Ленинградской

АЭС;

затраты на разработку документации в соответствии с ССП и заработная плата Ответственного за внедрение ССП, а также работников плановоэкономического отдела, занятых в разработке;

проведение ознакомительных семинаров для работников предприятия.

Таким образом, основную долю затрат на внедрение ССП составляют трудовые издержки, для расчета которых применялся следующий методический подход.

Выявлялись работники предприятия и внешних организаций, участвующие в разработке документации, выработки целей, контроле внедрения ССП в Ленинградской АЭС. Сумма, полученная в результате калькуляции расходов на оплату труда по внедрению ССП, а также затраты связанные с информированием персонала предприятия, считалась издержками внедрения ССП. Результаты расчета издержек внедрения, приведены в таблице 3.1.

Расшифровка затрат на внедрение ССП

В итоге общая сумма издержек составляет 342 000 рублей

Сбалансированная система показателей, интегрированная в систему управления компанией, охватывает все важные направления деятельности предприятия.

Идентификация конкретных действий и их привязка к стратегическим целям и ключевым факторам успеха предприятия способствуют:

повышению производительности труда: сотрудники знают, что необходимо делать и к какому результату это должно привести;

сплоченности: специалисты видят, как их личная деятельность и деятельность их подразделения сочетаются с действиями других сотрудников и к чему должны привести совместные усилия;

минимизации ошибок: мониторинг эффективности конкретных действий и анализ процесса реализации поставленных целей помогают вовремя выявить изменения внешней и внутренней среды и соответственно скорректировать деятельность предприятия.

Далее, методом прямого счета в соответствии с данными таблицы 3.2 рассчитаем, какие изменения произойдут в результате проведения мероприятий и как следствие - реструктуризации организационной структуры управления Ленинградской АЭС.

Заключение

Проведенное в рамках настоящей работы исследование позволяет нам сделать следующие основные выводы.

Корпоративная культура – сложнейшее и многоаспектное явление, пронизывающее всю организацию. Она помогает/препятствует достижению общих целей организации. Это своеобразный приспособительный механизм успешного взаимодействия сотрудников внутри предприятия и с внешней средой. Объектом исследования в работе являлся филиал АО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция».

Предметом исследования выступала корпоративная культура филиала Ленинградской АЭС.

По проведенному исследованию корпоративной культуры Ленинградской АЭС были сделаны следующие выводы:

Во-первых, был сделан вывод о недостаточно эффективной системой управления персоналом Ленинградской АЭС, что проявляется в неэффективности систем подбора персонала, его аттестации и развития, что в свою очередь сказывается на текучести кадров, а также снижении производительности труда.

Во-вторых, в отделе кадров Ленинградской АЭС отсутствуют специалисты, занимающиеся непосредственно развитием и поддержанием корпоративной культуры, что в свою очередь сказывается на эффективности корпоративной культуре.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые источники

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. - М.: Издательство "Омега-Л", 2008. - 665 с.
2. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 15.06.2009 - М.: Проспект, «Изд-во Омега-Л», 2009. - 208с.
3. ПОЛОЖЕНИЕ О ФИЛИАЛЕ АО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ»
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ АТОМНАЯ СТАНЦИЯ»
4. Штатное расписание компании Ленинградской АЭС

Учебники, монографии, брошюры

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». - М., 2013. - 317 с.
2. Алексеенко В.Б., Иванова Т.Б. Топы: слагаемые успеха, или Как достичь эффективности в управлении бизнесом: Учеб. пособие. - М.: РУДН, 2015. - 456с
3. Арнольд Д.Р., Капелла Л.М. Основы менеджмента. - М.: Волтерс Клувер, 2015. - С. 64.
4. Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Ерофеев М. П. Культура организации - ресурс для развития бизнеса. Научное и учебно-методическое справочное пособие. СПб: «Гуманистика», 2015. С.18.
5. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. - М.: Современная школа, 2015. - 277 с.
6. Бокуш Л. Гендерная культура, или Типология взаимоотношения полов в организациях. - СПб.: Наука, 2014. - 156 с.
7. Гарвард Бизнес Ревью. Корпоративная культура и управление изменениями. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. -192 с.
8. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент. М.: Дело, 2012.- 89 с.
9. Гончарова Е.Н. Организационная культура. М.: Приор-издат, 2015. - 246 с.
10. Гринкевич И.Л. Корпоративная культура как механизм повышения конкурентоспособности промышленных предприятий: Дис. канд. эконом. наук : 08.00.05 - М., 2013. - 179 с.
11. Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления: учеб. пособие для вузов: пер. с англ. / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс; под ред. проф. Е.А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
12. Зайцева Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. - М.:Магистр, 2013.
13. Зготник Л.В. Организационное поведение. - М.: Дашков и Ко, 2015.
14. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. - СПб.: Питер, 2105. - 158 с.
15. Кандалинцев, В. Сбалансированное управление предприятием / В. Кандалинцев. - М. : КноРус, 2016.
16. Каплан, Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию [Текст] / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; пер. с англ. М. Павловой. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2013. - 320 с.
17. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - М.: Инфра-М, 2014.
18. Козлов В.В. Корпоративная культура. М.: Альфа-пресс, 2014. - 248 с.
19. Консультационный курс для подготовки к итоговому государственному экзамену по специальности «Менеджмент организации» // Авторы-составители: Агаев В.Т., Понуждаев Э.А., Романченко В.С., Хамалинский И.В. - М.: МИЭП, 2013. - 201 с
20. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учебное пособие. - М.: Дело, 2013. С.34.
21. Кочеткова А.И. Организационное поведение и организационное моделирование. М.: - Дело АНХ, 2014.
22. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов. - 3-

- е изд., перераб. и доп. / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 511 с.
23. Лерман Е., Костюк К. Антология. Корпоративная этика и ценностный менеджмент. М.: ЭПИцентр, Интеграл-Информ, КноРус, 2014. – 232 с.
24. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента: пер. с англ. – 3-е изд.- М.: Вильямс, 2015.- 665с
25. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика персонала. Часть1.Теория.- М.: «Альфа-Пресс», 2014. -1056 С.
26. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2015. С. 69
27. Практическая психодиагностика. Методика и тесты / Под ред. Д. Я. Райгородского. Самара: «БАХРАХ-М», 2014
28. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение: практикум. – М.: Инфра-М, 2015.
29. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. Теория организации: Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2013. С.269.
30. Смирнов В.Н. Спортинг - менеджмент побед! Теория и практика современного менеджмента: от тейлоризма до спортинга. – СПб.: Эрида-Бизнес, 2014. - 240 с.
31. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. С.212.
32. Смолкин А.М. Менеджмент: Основы организации. М.: Высшая школа приватизации и предпринимательства, 2014.
33. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании/ Т.О. Соломанидина. — М.: ИНФРА-М, 2014, с.18-19
34. Спивак В.А. Организационное поведение: конспект лекций. – М.: Юрайт, 2016.
35. Управление организацией: Учебник / Под. ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 736 с
36. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. – 2015. – С.473-474
37. Шэйн, Э. Организационная культура и лидерство/ Э. Шейн; пер. с английского под ред. Т.Ю. Ковалевой. — СПб.: Питер, 2015. — 336 с.
- Диссертации и авторефераты диссертаций
38. Варакина М.Р. Влияние корпоративной культуры на кадровый потенциал организации: Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2003. – 192 с.
39. Дараган, А. Р. Управление развитием корпоративной культуры в организациях индустрии туризма : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Дараган Алексей Робертович ; [Гос. ун-т упр.]. - М., 2004. - 24 с.
- Периодические издания
40. Азымова Т.Н. Особенности деятельности строительных предприятий //Главный бухгалтер» №4 – 2014 - с.17-20
41. Грудистова Е.Г. Методические основы управления организационной культурой. Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2015. № 2. С. 9-20.
42. Джурело Ю.И., Гуревич П.С. Современные механизмы управления корпоративной культурой. Корпоративная имиджология. 2013. № 2. С. 15-19.
43. Кочеткова А.И. Организационная культура и культура организации в современной России. Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 4. С. 206-210.
44. Логинова О.Б. Управление организационной культурой предприятия сферы услуг: функциональный аспект. Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 2. С. 73-84
45. Лукьянова, М. Н. Практика применения системы сбалансированных

показателей / М. Н. Лукъянова // Финансы и кредит. – 2015. № 6(246). – С. 69 – 72.

46. Макарова А.В. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2013. № 3. С. 53-59.

47. Одегов, Ю.Г. Организационная культура: возможности реализации/Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко// Управление корпоративной культурой. - М.: Издательский дом «Гребенников». — 2015. — №2 (6). — с. 69-80, 146-155.

48. Слинкова О.К., Грудистова Е.Г. Управление организационной культурой. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2014. № 21 (154). С. 64-74.

49. Хант Дж. Организации как культуры. // Управление изменением. № 5, 2013. (с. 51-52, 57-61, 65).

Электронные ресурсы

50. Внутренний имидж компании [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001840>

51. Диагностика корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www. denisonconsulting.com](http://www.denisonconsulting.com)

52. Человеческие ресурсы и современная служба персонала [Электронный ресурс] - режим доступа: http://management.edu.ru/images/pubs/2005/06/28/0000214626/15_Vorobev.pdf
Источники на иностранных языках

53. Deal T. and Kennedy A., Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, 1982. - p.57.

54. Maister, D.H., Managing the Professional Service Firm, Free Press, 1993. - 347p.

55. Schein E.H. Organisation Culture and Leadership. – San Francisco, 1985. P.18. (2 ed. 1992.)

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/diplomnaya-rabota/31170>