

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/kurovaya-rabota/389764>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ 5

1.1 Понятие и сущность корпоративной культуры 5

1.2 Влияние корпоративной культуры на функционирование организации 9

1.3 Кадровая политика и ее взаимосвязь с корпоративной культурой 12

2 ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ ООО «АЛЬФА» 16

2.1 Общая характеристика ООО «Альфа» 16

2.2 Анализ корпоративной культуры как инструмента управления персоналом в ООО «Альфа» 22

2.3 Рекомендации по управлению корпоративной культурой ООО «Альфа» 29

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Явления и процессы глобального масштаба за относительно короткий промежуток времени привнесли существенные изменения в мировой экономический порядок. В свете этих глобальных изменений влияние факторов внешней среды на поведение организаций становится все более заметным, мотивируя менеджеров к активным действиям по изменению и адаптации к новым условиям. Вместе с тем, сами люди также пересматривают свои жизненные ценности. Параллельно с традиционными ценностями, такими как выживание и безопасность, все большую популярность набирают ценности самовыражения, такие как толерантность, защита природы и самопознание. В результате этих изменений, люди все более активно стремятся к социальной мобильности, развивая свою личность и активно участвуя в развитии общества.

Такие изменения в жизни и ценностях людей приводят к постепенной трансформации наших представлений об организациях и подходах к оценке факторов, определяющих их эффективность. Помимо экономических и организационных факторов, все более важную роль начинает играть корпоративная культура. Именно поэтому научная общественность все более заинтересована в исследовании этого феномена и оценке его влияния на поведение и результаты деятельности организаций.

Рост значимости корпоративной культуры для развития организаций приводит к необходимости исследования связи между корпоративной культурой и кадровой политикой. Тема имеет актуальное значение, так как корпоративная культура в настоящее время является неотъемлемой частью функционирования предприятий.

В условиях борьбы за профессиональные кадры целью компании становится не только привлечение персонала, но и его удержание. В конкурентной борьбе эффективный инструмент кадровой политики для привлечения и удержания кадров становится корпоративная культура предприятия.

Объектом исследования работы является ООО «Альфа».

Предметом исследования выступает корпоративная культура ООО «Альфа».

Целью работы является анализ и совершенствование корпоративной культуры как инструмента управления персоналом.

Для достижения цели нам необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие и сущность корпоративной культуры;
- изучить влияние корпоративной культуры на функционирование организации;
- разобрать кадровую политику и ее взаимосвязь с корпоративной культурой;
- дать общую характеристику ООО «Альфа»;
- выполнить анализ корпоративной культуры как инструмента управления персоналом в ООО «Альфа»;
- предложить рекомендации по управлению корпоративной культурой ООО «Альфа».

В работе был применен принцип системности, а также общенаучные и специальные методы исследования. Структура работы. Работа включает введение, две главы, заключение, список использованных источников.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие и сущность корпоративной культуры

Корпоративное воспитание» в последнее время использует все чаще в учебных заведениях. Это связано с тем, что на рынке, когда большая часть социального и профессионального объединения строит деятельность по корпоративным отношениям, системы образования должны формировать у специалистов готовность к работе, которая направлена на достижение целей корпоративных организаций и корпоративных интересов. Кроме того, сами учебные учреждения, которые получили немалые права, относительно экономической самостоятельности, представляют собой субъекты конкуренции, то есть, вынуждены защищать свой интерес на образовательном рынке [8].

Основатель термина «корпоративная культура» - немецкий генерал-майор и теоретик военных наук Молтке. Он использовал это для оценки взаимоотношений офицеров. Писанное и неписаное поведение сформировалось внутри профессионального сообщества в гильдии еще в средневековье. Нарушив правила, члены сообщества были исключены из сообщества. Профессиональные корпорации тогда уже имели внешнюю символику. Обычно это было связано с цветом одежды, определённого покроя, различных деталей, загадочной символикой, которая отличала принадлежность к организации, поведение членов сообщества, по которому участники сообщества могли различать свою от чужой.

Корпоративное поведение как инструмент управления поведением сотрудников организации формировалось в особой социально-культурной среде – многочисленном обществе. Индустрия высокотехнологичных технологий внесла новые черты и организаций, и специалистов: направленность организации не развивать своего персонала, а «переманивать» «готовых» специалистов на определенные должности предусмотрена современным темпом производства, в условиях смены бюрократической структуры на более жесткие и более иерархичные бюрократические структуры проявляется новая концепция карьеры – межорганизационная.

Корпоративное общество – это идеи и интересы, ценности, которые разделяют группу. В его состав входят опыты, традиции и процессы общения и решения, мифические страхи, тревоги, надежды и устремления, которые вы и ваши сотрудники действительно испытываете. Твоя организационная культура – это то, как люди воспринимают хорошо сделанную работу, и что позволяет оборудованию и персоналу работать в гармонии. Это крепкий клей, это мягкое масло. Это и есть причина, по которой люди занимаются разными работами в компании. Это как видят одни и те же части компании другие, и какими формами поведения каждый из подразделения выбирает в результате такого видения своего поведения. Она открыто проявляется в шутках и шарах на стенах или держится вперёд и объявляет только себя. Это то, что все знают, кроме, возможно, только руководителя [15].

Отечественные и иностранные источники имеют достаточно много определений термина «корпоративная культура». Как и множество других терминов организационной и правовой дисциплины, этот термин не обладает единым толкованием. Современная учебная и научная литература содержит около 50 терминов «корпоративная культура».

В табл. 1 представлены определения понятия «корпоративная культура», предложенные различными авторами.

Таблица 1 - Понятия «корпоративная культура»

Из представленных в таблице 1 определений видно, что понятие "корпоративная культура" описывается различными авторами по-разному, что приводит к неоднозначной и нечеткой картине, затрудняющей полное понимание данного понятия.

Несмотря на разнообразие мнений, явно обозначено, что корпоративная культура рассматривается как фактор, улучшающий результативность работы организации, укрепляющий ее структуру, улучшающий социальную сплоченность среди сотрудников и повышающий их производительность и мотивацию. Для определения наиболее важных характеристик корпоративной культуры и сформулирования ее окончательного определения необходимо рассмотреть ее функции. Среди основных функций корпоративной культуры можно выделить следующие:

1. Формирование положительного имиджа организации. Корпоративная культура проявляется через ценности, которые организация поддерживает не только внутри, но и снаружи.
2. Сохранение ценностей, специфичных для данной организации. Корпоративная культура поддерживает свои ценности через миссию, историю и традиции.
3. Воспитание сотрудников и ограничение нежелательных влияний. Это свойственная охранная функция.
4. Помощь в социализации новых сотрудников. Практические адаптационные функции корпоративной

культуры определяют, насколько успешно новые сотрудники интегрируются в существующую культуру и принимают существующие ценности.

5. Регулирование и контроль форм поведения, присущих данной организации. Это регулирующая функция, при которой корпоративная культура "отбирает" неподходящие стили поведения, не соответствующие ее сущности [17].

Из анализа научной литературы и практических рекомендаций по развитию бизнеса можно сделать вывод о том, что основными компонентами корпоративной культуры являются психологическая атмосфера в компании, образ мышления, набор правил, норм, убеждений, нравов, обычаев, ритуалов, мифов и прочее, сознание организации, организационная деятельность, методы работы и взаимоотношения, система действий, решение проблем и поведение сотрудников и команды.

С учетом особой роли корпоративной культуры, описанной выше, можно сформулировать ее окончательное определение как совокупность значимых ценностей, норм и традиций, которые разделяются трудовым коллективом и способствуют формированию чувства принадлежности сотрудников к организации.

1. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления. - СПб.: Гуманистика, 2020 - 194 с.
2. Баязитова, Т. И. Корпоративная культура как инструмент успешного управления организацией и персоналом // Молодой ученый. — 2021. — № 19 (123). — С. 291-292.
3. Брылякова Е. Нанимаем пригодных для дела людей // Служба кадров. – 2021. – № 6. – С. 33-38.
4. Бухалков М.И. Организация производства и управление предприятием: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 506 с.
5. Быков В. Корпоративная культура в системе социально-трудовых отношений // Общество и экономика. - 2020. - № 3. - С. 136-144.
6. Власова Е.Ф. Корпоративная культура как механизм управления – Екатеринбург: Гуманитарный ун-т, 2020. – 433 с.
7. Журавлева Е.А. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия: дис.. – Москва. 2020. – 178 с.
8. Закаблущая Е.А. Система обучения персонала на основе корпоративной культуры: автореф. дис. – Москва. 2020. – 25 с.
9. Иванова Т.Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия: монография. – М.: РУДН, 2021. – 152 с.
10. Исаева М.П. Роль организационной культуры в системе управления компанией // Научный вестник. – 2020. – № 5. – С. 33-39
11. Колесников А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов. - М.: Юрайт, 2022. - 167 с.
12. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации – М.: Ленанд, 2020. – 248 с.
13. Мубаракшина О.А. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации // СГУПС. – 2020. – №1. – С. 10-18.
14. Несмеянова Р. Особенности взаимосвязи образа корпоративной культуры и некоторых характеристик отношения сотрудников к организации // Организационная психология. - 2023. - №1. - С. 122-145.
15. Ошкордина А.А. Роль корпоративной культуры в системе эффективного управления организацией // Лидерство и менеджмент. – 2023. – № 4. – С. 1499-1514.
16. Пучкина А. М. Становление корпоративной культуры в организации молодых специалистов // Актуальные исследования. - 2021. - №2. - С. 41-44.
17. Севумян Э.Н. Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. - 2020 - № 5А. - С. 61-68.
18. Соколова, Е. С. Влияние корпоративной культуры на кадровый потенциал организации // Молодой ученый. — 2021. — № 49. — С. 118-121.
19. Субботин, А. Н. Корпоративная культура: структура и аспекты построения // Молодой ученый. — 2021. — № 14 (356). — С. 98-101.
20. Сырейщикова Н.А. Разновидности профессиональной культуры менеджера // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. - 2022. - Т. 2. - № 2(37). - С. 32-34.
21. Федорова А.А. Корпоративная культура в системе управления организацией: автореф. дис.– Москва. 2021. – 28 с.
22. Шелякина, А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. — 2021. — № 14 (200). — С.

206-209.

23.Шуров Н.П. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия // Молодежь и наука. – 2023. – № 1. – С. 98.

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/kursovaya-rabota/389764>