

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://studservis.ru/kurosovaya-rabota/411969>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент в организации

Введение 3

1. Теоретические аспекты организационной культуры на предприятии 5

1.1. Характеристика организационной культуры 5

1.2. Зарубежный опыт формирования и развития организационной культуры 7

2. Анализ организационной культуры в ООО «Кронос» 13

2.1. Общая характеристика организации 13

2.2. Исследование и анализ организационной культуры в ООО «Кронос» 15

3. Рекомендации по совершенствованию организационной культуры в ООО «Кронос» 24

Заключение 30

Список использованной литературы 32

Приложения 34

Актуальность выбранной темы заключается в том, что именно организационная культура организации является мощнейшим стратегическим инструментом, который позволяет ориентировать всех работников на выполнение главных задач их компании и на достижение общей цели. Поэтому, многие фирмы для повышения эффективности своей деятельности разрабатывают комплексные программы управления, в которые непосредственно входит формирование, развитие и поддержание оптимальной для компании организационной культуры.

В современных условиях ведения бизнеса организационная культура проявляется во всех сферах жизни организации. Организационная культура предопределяет ее место в широкой внешней среде, а также формирует способ осмысления окружающей действительности и внутриорганизационных отношений.

Целью работы является анализ понятия организационной культуры и проблем ее формирования.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- раскрыть теоретические аспекты организационной культуры на предприятии;
- провести комплексный анализ организационной культуры в ООО «Кронос»;
- представить направления совершенствования организационной культуры в ООО «Кронос».

Объектом исследования выступает ООО «Кронос».

Предметом исследования является процесс организационная культура ООО «Кронос».

Настоящее исследование велось в контексте современных теоретико-методологических аспектов формирования организационной культуры организации, которым посвящены труды отечественных ученых: Н.Г. Иванова, Л.А. Истигечева, Д.И. Асланов, Л.А. Емельянова, З.В. Безвесельная, Е.В. Сысоева, О.В. Сельская и др.

В процессе исследования были использованы следующие методы: аналитический метод, экономико-статистический метод, графический метод, SWOT-анализ.

Информационной базой для проведения исследования по формированию организационной культуры на предприятии являются консолидированные бухгалтерские балансы, отчеты о финансовых результатах ООО «Кронос».

Структура работы определяется целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

1. Теоретические аспекты организационной культуры на предприятии

1.1. Характеристика организационной культуры

Понятие «организационная культура» возникло в XIX в. Данное понятие ввел немецкий фельдмаршал Х. Мольтке для характеристики взаимоотношений в офицерском кругу. В то время взаимоотношения

регулюровались не только уставами и судами, но еще и дуэлями (шрам от сабли считался атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации») [22, с. 94].

Термин «организационная культура» в управленческих областях знаний появился в конце 70-х - начало 80-х гг. XX в. Появление данного понятия связано с периодом переходной мировой экономики к современным условиям управления. Это привело к развитию организационных отношений. Таким образом, руководству организаций нужно было пересматривать отношение к сотрудникам и формировать новую организационную культуру. Руководители стали больше уделять внимание организационной культуре, что привело к большому росту понимания роли данной культуры. Кроме того, организационная культура имеет признаки, которые определяют внутреннюю характеристику организации: система ценностей, правила поведения, традиции, определенная символика, язык и т.д.

Организация представляет собой социальный организм, который сочетает в себе как конфликтную, так и интегрирующую природу. В организации взаимодействуют друг с другом общие и разнонаправленные интересы [18, с. 162]. Таким образом, в современном управлении организационная культура воспринимается как значительный инструмент контроля, который предоставляет возможность для направления сотрудников и отделов организации на получение плодотворных результатов, привлекая к активной работе сотрудников и улучшая оперативность их деятельности путем применения эффективных форм коммуникации. Многие фирмы стараются создать в организации свою культуру не только для сотрудников, но и для того, чтобы клиенты, конкуренты могли видеть организационную культуру фирмы как своеобразный стиль, подчёрк, который представлял бы собой активность в рыночной конкуренции [10, с. 66]. Современные организации считают, что чем больше развита организационная культура, тем меньше сотрудники нуждаются в наставлениях, инструкциях и у организации повышается престиж и конкурентоспособность.

Существуют различные подходы к понятию «организационная культура». Французские социологи С.Мишон и П.Штерн утверждают, что организационная культура – это общность всех символов, поведения, ритуалов, которые сочетаются с ценностями предприятия и передаются от одного сотрудника к другому в качестве жизненного опыта.

Ученые Ким С.Камерон и Роберт Э.Куинн подчеркивают, что концепция организационной культуры имеет начало в двух дисциплинах: антропологии и социологии [12, с. 139]. Антропологический подход рассматривает организационную культуру как метафору неотделимую от организации. Социологический подход помогает определить культурные аспекты, которые необходимо изучить, следовательно, определить концепцию культуры.

Каждая компания стремится развивать в организационной культуре толерантность. Однако формирование толерантности между сотрудниками может проходить нелегко, потому что большое количество компаний имеет полиэтническую среду, большой спектр межкультурной коммуникации и обособленных субкультур, также сотрудники организации представляют собой отдельную личность, которая имеет свое понимание, идеи, цели и т.д. [11, с. 72]. В связи с этим, возникает различное понимание понятия «толерантность».

1. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Аникеев А.А. Организационная культура и ее влияние на реализацию стратегии компании // Мотивация и оплата труда. - 2022. - № 2. - С. 92-98.
3. Базаров Т.Ю. Организационная культура и лояльность // Управление корпоративной культурой. – 2020. – № 1. – С. 32-44.
4. Балашов А.П. Организационная культура. Анализ, эффективность, управление. – М.: Lap Lambert, 2019. – 201с.
5. Белинская Д.Б. Управление организационной культурой предприятия // Экономика и предпринимательство. - 2021. - № 3-2 (80-2). - С. 908-913.
6. Блинов А.О., Демидова С.Е., Керимова И.А. Организационная культура как ресурс эффективного управления организацией // Труд и социальные отношения. - 2021. - № 4. - С. 104-115.
7. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Теория организации и организационное поведение (теория и практика): Учебное пособие. – М.: КноРус, 2019. – 284 с.
8. Долгая А.А. Организационная культура и модель управления: исследование взаимосвязи // Экономика и менеджмент систем управления. - 2020. - Т. 25. - № 3.1. - С. 117-123.
9. Ертисбаева Л.А., Свердликова Е.А. Управление организацией. История, теория, проблемы и перспективы развития. Учебное пособие. – М.: КДУ, Университетская книга, 2019. – 128с.

10. Карелина Е.Ю., Малеваник А.А. Организационная культура управленческой деятельности // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2020. - № 10. - С. 66-68.
11. Карякина В.Ю. Новая жизнь компании. Внедрение новой корпоративной культуры в организацию // Управление корпоративной культурой. - 2021. - № 1. - С. 70-76.
12. Кирсанова Д.А., Слепцова Е.В. Основные подходы к управлению организационной культурой: от теории к практике // Современные научные исследования и разработки. - 2021. - № 7 (15). - С. 139-142.
13. Клименко А. Генезис понятия «корпоративная культура» // Культура и время перемен. - 2020. - № 2 (13). - С. 3.
14. Кожемякин В.А. Экономическая успешность и организационная культура предприятия // Управленческое консультирование. - 2021. - № 8 (92). - С. 133-139.
15. Кузнецов Ю., Мелякова Е. Теория организации: Учебник. - М.: Юрайт, 2019. - 368 с.
16. Литвинюк А.А. Организационное поведение: Учебное пособие. - М.: Юрайт, 2020. - 528 с.
17. Машницкая Г.В. Как повысить эффективность корпоративной культуры и сделать ее инструментом достижения целей компании // Менеджмент сегодня. - 2022. - № 1. - С. 48-52.
18. Морозова Л.Б. Проектирование корпоративной культуры // Менеджмент сегодня. - 2020. - № 3. - С. 162-170.
19. Москвитин Г.И., Платонова Е.Д. Теория организации (Теория менеджмента). - М.: КноРус, 2019. - 352с.
20. Оберемко В.А. Корпоративная культура как ключевой фактор эффективности. Особенности российской практики // Менеджмент качества. - 2019. - № 1. - С. 66-72.
21. Официальный сайт компании CLM Europe GmbH [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cml-globalsolutions.com>.
22. Потепнева А.А. Организационная культура и ее влияние на управление персоналом в организации // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. - 2020. - № 12. - С. 99-104.

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/411969>