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/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/106682>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Социо-культурный менеджмент

СОЕДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Анализ состояния и перспектив развития корпоративной культуры ГБУЗ АО «АГКП №1» 5

2. Направления совершенствования корпоративной культуры муниципального учреждения ГБУЗ АО «АГКП №1» 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 26

Две трети опрошенных в число очень важных ценностей включают стабильность, являющуюся одним из важнейших условий профессионализма работников, приобретения ими умений и навыков. Служащие ГБУЗ АО «АГКП №1» овладевают необходимыми умениями и навыками главным образом в процессе практической деятельности, имеющей публичный характер.

Практически все определили стиль руководства как авторитарный. Менее 10% считают необходимым внедрение либерального стиля в управлении Управлением ГБУЗ АО «АГКП №1». Однако применение мягкого авторитарного стиля считают приемлемым 76,8% опрошенных. Во-первых, это обусловлено высоким уровнем доверия служащих к своему руководителю. В ГУ- УГБУЗ АО «АГКП №1» сложилась благоприятная ситуация: формальный руководитель учреждения является в то же время и неформальным лидером коллектива. Во-вторых, специалисты считают, что российской ментальности в общем свойственно предпочтение авторитарного руководителя либеральному, уважение «сильной руки» [62, с.12]. Интересными получились результаты опроса, направленного на определение типа корпоративной культуры.

Объединим полученные данные в таблице по признакам каждого из трех моделей корпоративной культуры (американской, японской и арабской) в таблице 9 по методу средней взвешенной.

Таблица 9 - Анализ модели корпоративной культуры

Модель ОК Соответствует Соответствует не вполне Не соответствует

Американская 27, 03 30, 03 24, 81

Японская 21, 1 22, 3 38, 1

Арабская 44, 1 39, 4 11, 4

Очевидно, что корпоративная культура исследуемого государственного учреждения имеет отличительные черты указанных моделей, однако, можно сказать, что преобладают черты американской и арабской культур. Особенно ярко проявляются черты, присущие арабской оргкультуре, в частности, определение служащими ГБУЗ АО «АГКП №1» в качестве характерных следующих черт: «инициатива наказуема» - 59, 1%, будущее предопределено судьбой - 56, 8%, основание для продвижения члена организации - личное доверие и уважение к нему руководства - 46, 8%, Исключительно высокая централизация управления - 44, 2%.

С целью выявления влияния корпоративной культуры на показатели функционирования организации были составлены опросные листы и анкеты.

Опросный лист необходим для руководителей структурных подразделений. Было опрошено 8 из 10 руководителей структурных подразделений организации (80%).

Все руководители (8 человек, 100%) ответили, что главным в ГБУЗ АО «АГКП №1» является качественное оказание медицинской помощи. Эта же цель зафиксирована и в Уставе организации.

В опросе руководителей подразделений была выявлена главная ценность организации - ее персонал.

Специфика работы поликлиники заключается в том, что производимый продукт - медицинская услуга не поддается количественному описанию. А качественно это звучит так: «клиент доволен» / «клиент не

доволен».

Существуют правила поведения, утвержденные приказом главного врача ГБУЗ АО «АГКП №1», в которые включено общение сотрудников друг с другом, с руководителями, с клиентами, празднование различных памятных дат в коллективе, дресс-код организации. Примером является то, что для медицинского персонала необходима форма одежды в виде белого халата или медицинского костюма.

В ГБУЗ АО «АГКП №1» приветствуются мероприятия для сплочения коллектива за пределами рабочих мест (совместные выезды на природу, празднование дня медика, нового года, чествование ветеранов производства, праздничные концерты).

Социально-психологический климат является одной из важных характеристик корпоративной культуры. Его анализ проводился на базе анкетирования. Было опрошено 22 человека. Удовлетворены климатом в коллективе 2 человека (9% опрошенных), считают его неплохим 4 человека (18% опрошенных), существуют некие трудности, какие можно устранить придерживаются 10 человек (46%), вполне неудовлетворенны климатом в коллективе 6 человек (27%) (Рисунок 2).

Рисунок 2 - Оценка климата в коллективе

Мы рассмотрели основные направления анализа корпоративной культуры (Рисунок 3)

Рисунок 3 - Направления анализа корпоративной культуры

Результаты исследования выявляют «сильные» и «слабые» стороны культуры организации, что позволяет наметить пути совершенствования корпоративной культуры в целях повышения эффективности организации.

После анкетирования работников поликлиники, были выявлены следующие недостатки в организации ее культуры:

- текучесть кадров;
- нехватка опыта, навыков в работе;
- взаимоотношения в коллективе (недостаточная сплоченность, низкая взаимовыручка);
- проблемы в культуре общения сотрудников друг с другом и пациентами;
- организация питания сотрудников находится не на высшем уровне;

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. ФЗ от 27 мая 2016 г. «О системе государственной службы РФ», принят ГД РФ 25 апреля 2016 г. // Правовая система «Гарант», 2019.
2. ФЗ от 27 июля 2016 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» в ред. Федерального закона от 02.02.2018 N 19-ФЗ // Правовая система «Гарант», 2019.
3. ФЗ от 2 марта 2019 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Правовая система «Гарант», 2019.
4. ФЗ от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О Федеральной службе безопасности» (с изменениями и дополнениями) // СПС «Гарант», 2019.
5. Положение о структурном подразделении «Клиентская служба» Государственного учреждения - Управления Пенсионного фонда Российской Федерации от 27 ноября 2018 г.
6. Атаманчук Г.В. Государственное управление. - М.: Экономика, 2011.
7. Бахрах Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации. - Екатеринбург: Издательство Государственной юридической академии, 2017 г.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: учебное пособие. - М.: ИПК Госслужбы, 2016.
9. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. Издание 4-е переработанное и дополненное. - М.: Экономист, 2018.
10. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / Под ред. Иванова В.П. - М.: Известия, 2016.
11. Современная философия. Словарь и хрестоматия / Под ред. В. Кохановского. - М.: Дрофа, 2019.
12. Субочев Н.С., Шуваева В.В. Государственная служба и кадровая политика. Уч. пособие. - Волгоград: Изд-во ВАГС, 2017.

13. Тидор С.Р. . Психология управления: от личности к команде. - Петрозаводск, 2018.
14. Турчинов А.И. Управление персоналом. -М.: РАГС, 2011.
15. Удальцова М.В. Социология управления. - Новосибирск, 2017.
16. Фролов С.С. Социология организации. Учебник. -М.: Гардарики, 2017.
17. Шуваева В.В. Корпоративная культура и имидж государственной службы: монография. - М.: Институт повышения квалификации государственных служащих, 2017.
18. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.: Интел-Синтез. 2016.
19. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высшая школа. 2017.
20. Азуан А. Формирование основных институтов государства в постреформенной России // Новая газета, 2016. - 17 марта.
21. Богатырев М. Корпоративная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления, 2017. - №1.
22. Бойков В.Э. Государственная служба: взгляд изнутри и извне // Социология власти, 2016. -№1.
23. Грошев И. Особенности влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы // Проблемы теории и практики управления, 2018. - №4.
24. Гладких Л.П. Вариативная модель оценки мотивационного ядра личности в образовательном пространстве // Учитель, 2018. -№11.
25. Романов В.Л., Нечипоренко В.С. Состояние и развитие корпоративной культуры государственной службы // Социология власти, 2011. -№ 1.
26. Стоянова В.А. Оценка влияния корпоративной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом, 2017. - №1.
27. Тартыгашева Г.В. Механизмы регулирования кадровых процессов и отклонений в органах государственной власти // Государственная служба России: проблемы становления и развития. - М., 2011.
28. Якобсон Л.И. Реформа государственной службы: замыслы, интересы и приоритеты.// Управленческое консультирование, 2017.- № 4.
29. Стенограмма пресс-конференции В.В. Путина 14 февраля 2016 г. // Официальный сайт Президента РФ. Режим доступа [http:// www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)

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/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/106682>