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/kurovaya-rabota/12002>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Теорию культуры

СОДЕРЖАНИЕ

стр.

ВВЕДЕНИЕ 4

1 Теоретическая часть 6

2 Практическая часть 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 22

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 24

являются креативность, умение генерировать идеи, умение идти на обдуманный риск, творческий подход. [18]

Адхократическая культура является самой сложной из всех вышеперечисленных типов.

Чужеродные ценности крайне опасны для сформировавшейся организационной культуры компании. Они могут привести к сомнениям в правильности принимаемых руководством решений среди сотрудников, в смене сначала ряда ценностей, потом к смене ценностей в целом, как следствие, к смене руководителя и вообще всей направленности действий организации. Причем нет никакой гарантии того, что перемены приведут компанию на новый уровень.

Руководителю в такой ситуации очень важно доказать, что какой бы ни была сложившаяся корпоративная культура, она является наиболее эффективной для достижения стратегических задач и целей организации (ведь она проверена не только временем, но и делом). Ему важно показать, что именно базовый набор ценностей уже привел и приведет компанию к победам в бизнесе. Только лишь увидев положительные результаты, увидев успех, сотрудники смогут понять, что идут по правильному пути, смогут быть уверенными в своих индивидуальных силах и силах компании в целом. Только благодаря этому члены коллектива смогут объективно оценить необходимость изменений и отвергнуть любую возможность смены ценностей. Сотрудник, не приемлющий ценности коллектива, рано или поздно окажется изгоем, так как между ним и остальными работниками возникнет барьер.

Каждая организация испытывает необходимость в формировании собственного облика — определении своих ценностей и целей, стратегии качества оказываемых услуг и производимой продукции, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержании высокой репутации компании в деловом сообществе. Без организационной культуры нельзя добиться эффективной работы фирмы [2, с. 94]. На сегодняшний день вопрос организационной культуры в компаниях является актуальным, и его актуальность в будущем будет только возрастать по мере продвижения отечественных компаний на мировом рынке.

Культура является продуктом цивилизации, а люди являются носителями организационной культуры. Организационная культура — это система принятых в организации подходов и представлений к формам отношений, к постановке дела, к достижению результатов совместной деятельности, которые отличают данную организацию от всех остальных. На практике организационная культура представляет собой набор ценностей, обычаев, традиций, общих подходов, символов, мировоззрения сотрудников организации, выдержавших испытание временем. В своём роде это выражение индивидуальности конкретной компании, проявление её принципиальных отличий от других фирм.

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, который позволяет направлять всех сотрудников на достижение общих целей.

Г.М. Евелькин считал, что управленческая культура является регулятором и выполняет соционормативную функцию. Общая культура личности и ее профессиональная составляющая являются ведущим фактором, от которого зависит процесс выполнения профессиональных функций.

Н.Е. Щуркова, Л.И. Фишман, В.П. Бездухов, Т.Г. Браже считают, что эффективность управления зависит от коммуникативной, педагогической и научно-исследовательской культуры. Ученые придерживаются мнения

о том, что культура управления в сфере образования – это часть профессионально-педагогической культуры.

По мнению В.А. Слостенина, понятие «управленческая культура» включает в себя личностные, индивидуальные и субъективные качества руководителя, представляет собой меру и способ творческой самореализации личности в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой [3].

Ю.А. Афонин рассматривает основные черты управленческой культуры в менеджменте, среди которых выделяет следующие:

Применение и использование современных технологий. Технологизация социального управления – это строго последовательное и четкое предписание (правило), которому необходимо следовать, чтобы получить желаемый результат решения управленческой задачи.

Использование в системе управления социальных технологий связано с качественной стороной управленческой культуры, содержательную сторону функционирования которой составляют профессионализм и профессиональная культура. В современных условиях функционирования общеобразовательной организации очень важно умение выдвигать и формулировать инновационные задачи управления.

Управленческую культуру нельзя представить без ее носителей – управляющих, менеджеров. Основные задачи, которые призваны решать менеджеры-управленцы – это введение инноваций, контроль действующего порядка, поднятие на более высокую ступень профессиональной и управленческой культуры.

Управленческая культура должна быть профессиональной. Сущность профессионализма состоит в том, что человек в своей деятельности, поднимаясь на высокую ступень мастерства, делается авторитетом в своем роде занятия.

Культура общения является одним из главных показателей профессиональной и управленческой культуры. Именно культура общения обеспечивает эффективность трудовой деятельности, взаимопонимание между участниками общения, соблюдение служебного этикета.

Управленческая этика представляет собой совокупность правил работы управленца во взаимоотношениях с сотрудниками общеобразовательной организации. Управленческая этика является важным показателем деятельности управленца-менеджера.

С.П. Роббинс предлагает рассматривать организационную культуру, основываясь на десяти характеристиках, наиболее ценящихся в организации. Представим данные характеристики:

Личная инициатива сотрудника;

Готовность сотрудника пойти на риск;

Направленность действий;

Согласованность действий;

Обеспечение свободного взаимодействия, поддержки и помощи подчинённым со стороны управленческих структур;

Перечень инструкций и правил, применяемых для наблюдения и контроля над поведением работников;

Степень отождествления каждого работника с организацией;

Налаженная система вознаграждений;

Готовность каждого работника открыто выражать своё мнение;

Степень взаимодействия внутри организации, при которой взаимодействие выражено в формальной иерархии и подчинённости.

Давая оценку любой организации по перечисленным десяти характеристикам можно составить полную картину организационной культуры, основываясь на которую формируется общее представление работников об организации.

Далее рассмотрим основные элементы организационной культуры:

- Провозглашаемые ценности — объявляемые во всеуслышание ценности и принципы, к реализации которых стремится компания;

- Правила игры — правила поведения сотрудников в данной организации; ограничения и традиции, которые следует усвоить каждому новому работнику для того, чтобы стать полноценным членом организации; другими словами, установленный порядок в организации;

- Групповые нормы — свойственные группам образцы и стандарты, регулирующие поведение их членов;

- Существующий практический опыт — технические приёмы и методы, используемые членами коллектива

для достижения поставленных целей; способность осуществлять определённые действия, переходящая от поколения к поколению и не требующая обязательной документальной фиксации;

- Поведенческие стереотипы — общий язык, используемый сотрудниками компании; традиции, ритуалы и обычаи, которых они придерживаются;

- Организационный климат — чувство, определяемое физическим составом коллектива и характерной манерой взаимодействия сотрудников организации друг с другом, клиентами или другими сторонними лицами;

- Философия организации — наиболее общие идеологические и политические принципы, которыми определяются действия организации по отношению к сотрудникам, посредникам или клиентам.

Аналогично культуре общества в целом, организационную культуру не следует понимать как абсолютно однородную и неразделимую внутренне сущность. Специфика организационной культуры определяется её носителями: как в обществе существуют различные социальные группы, имеющие свои ценности, отличающиеся от общей культуры социума, так и в организации есть отдельные группы.

Функции, которые выполняет организационная культура в системе менеджмента, очень обширны:

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова. 2008. - 41 стр.
2. Алавердов А.Р. Организация управления персоналом современного российского банка. 2-е издание, переработанное и дополненное. - М.:Издательская группа "БДЦ-пресс", 2009. - 360с.
3. Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура. Учебное пособие. — СПб.: Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет», 2010. — 293 с.
4. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. - Г. Полоцк, 2012. — 375 с.
5. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для вузов по направлению подготовки "Экономика" и спец. "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение" / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр; М.: ИНФРА-М, 2010. - 575 с.
6. Донской Н.П. Стратегический менеджмент. Опорный конспект лекций. - МИТСО, 2011.
6. Ермаков В.П., Макиев З.Г. Менеджмент. Изд. 4-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2014. — 184 с.
7. Зайцев Л.Г., Соколова М. И. Организационное поведение: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. — М.: Экономика, 2006. — 665 с.
8. Зеленова О.И., Зиньковский К.В. Организационная культура и лидерство в мультинациональных организациях. Учеб. пособие. - М.: РУДН, 2008. - 134 с.
9. Кирюшкина А. Н. Анализ и оценка финансового состояния предприятия (на примере ОАО «АВТОВАЗ») // Молодой ученый. — 2014. — №3. — С. 432-436.
10. Корпоративное управление в условиях кризиса (круглый стол в Институте современного развития - ИНСОР) // Вопросы экономики. - 2010. - № 3. - С. 150-156.
11. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Теория организации: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 365 с.
12. Куприянов А.С. РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ // Фундаментальные исследования. - 2009. - № 2. - С. 56-58
13. Менеджмент: учебно-практическое пособие для вузов по экономическим спец. / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов, И. В. Вдовина и 32 др. - М.: Вузовский учебник; М.: ИНФРА-М, 2011. - 283 с.
14. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. и ред. О. И. Медведь. - 3-е изд. - М.; СПб.; Киев : Издат. дом "Вильямс", 2009. - 665 с.
15. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / под ред. И. Ю. Солдатовой, М. А. Чернышева. - 2-е изд. - М. : Издат.-торг. корпорация "Дашков и К" ; Ростов н/Д : Академцентр, 2010. - 270 с. Павленко О. Ю., Пышненко О. С., Пронина М. А. Управленческий учет в организациях в российской и зарубежной практике // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2015. - Т. 30. - С. 496-500.
16. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. — №4. — С. 403-408.
17. Петров А.Н. (ред.) и др. Стратегический менеджмент. Учебник для вузов. — 3-е изд. Стандарт третьего поколения. — СПб.: Питер, 2012. — 400 с.

18. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А., Рогова И.Н., Хутиева Е.С. Операционный менеджмент. Стандарт третьего поколения. — СПб.: Питер, 2011. — 544 с.
19. Попов В.М., Ляпунов С.И. Анализ финансовых решений в бизнесе. Учебное пособие. - М . : КНОРУС , 2007. - 240 с.
20. Стеклова О.Е. Организационная культура. Учебное пособие. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 110 с.
21. Тараненко В.И. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика. - Киев: ИП Стрельбицкий, 2013. — 290 с.
22. ПАО «Ленэнерго». - <http://www.lenenergo.ru/about/> Организационная и корпоративная культура. - <http://www.psiola-center.ru/company9.htm>
23. Организационная культура. - <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/organizacionnaya-kultura.html>
24. Организационная культура. - <http://psyfactor.org/personal/personal14-03.htm>
25. Организационная культура, ее компоненты и виды. - <http://www.zarabotu.ru/statyi/Organizacionnay2.html>
26. Организационная культура: понятие, сущность, функции (статья). - http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=293
27. Организационная культура в системе менеджмента гарантирует успешную и слаженную работу. - <http://www.iksystems.ru/a129/>

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/kurovaya-rabota/12002>