

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/kursovaya-rabota/147774>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1 Теоретические аспекты исследования организационной культуры организации 5

1.1 Понятие и элементы организационной культуры 5

1.2 Этапы формирования и развития организационной культуры 8

2 Характеристика организационной культуры компании ООО «Магнит» 13

2.1 Направления деятельности ООО «Магнит» 13

2.2 Компоненты организационной культуры ООО «Магнит» 15

3 Этапы развития организационной культуры ООО «Магнит» 20

3.1 Проект развития организационной культуры 20

3.2 Разработка путей улучшения организационной культуры 26

Заключение 32

Список литературы 35

Приложение 37

Введение

Роль организационной культуры в бизнесе чрезвычайно важна, так как её влияние отражается на социальной и кадровой политике, инновациях, маркетинге, результатах продаж. Организационная культура является объединяющим фактором для сотрудников организации вокруг единой цели, установок, направленных на успешное функционирование и развитие организации. Она способствует формированию имиджа организации. Организационная культура играет, чуть ли не ведущую роль в духовном развитии сотрудников, а также, способствует раскрытию их потенциала, как в плане работы, так и личностного потенциала.

Следовательно, реализация мероприятий по совершенствованию организационной культуры будет способствовать повышению общего потенциала организации и достижению ею как краткосрочных, так и долгосрочных целей в её развитии. Ведущими мероприятиями при этом являются: обучение, корпоративные праздники, совместный досуг, система социальной ответственности организации. Несомненно, проводимая организацией успешная кадровая политика способствует формированию качественной организационной культуры.

Изученный зарубежный опыт, успешно используется российскими организациями при формировании и совершенствовании организационной культуры. Следовательно, все больше российских организаций стало уделять внимание развитию кадрового потенциала, сплочению трудового коллектива и социальной ответственности. Таким образом, тема выпускной квалификационной работы является актуальной и востребованной.

Целью работы является изучить этапы формирования и развития организационной культуры

Достижение поставленной цели подразумевает ряд задач, планомерное решение которых поможет в детальном изучении и раскрытии темы работы:

- изучить понятие и элементы организационной культуры;
- раскрыть этапы формирования и развития организационной культуры;
- представить направления деятельности ООО «Магнит»;
- изучить компоненты организационной культуры ООО «Магнит»;
- рассмотреть этапы развития организационной культуры ООО «Магнит».

Объект исследования – ООО «Магнит».

Предметом исследования выступают инструменты организационной культуры для совершенствования и поддержания полученных изменений в организационной культуре ООО «Магнит».

Теоретическо-методологической основой работы выступают труды зарубежных авторов, основоположники целенаправленного изучения организационной культуры, труды которых стали первыми исследованиями в этом вопросе.

Среди российских специалистов особо выделяют труды таких авторов: А. Я. Кибанов, В. А. Спивак, И. В. Пригожин, А. А. Спиринов, Е. Г. Молл, А. В. Кезин, М. В. Дубинина, В. А. Баринин, Л. В. Макаров.

Методы научного анализа, применяемые в работе, – восхождение от абстрактного к конкретному, социологический инструментарий (структурированное интервью, включенное наблюдение, вторичный анализ).

Работа состоит из введения, трех глав, списка литературы и приложений.

## 1 Теоретические аспекты исследования организационной культуры организации

### 1.1 Понятие и элементы организационной культуры

Термин «организационная культура» относится к такому виду управленческих понятий, которые не имеют единственно правильного толкования. Каждый исследователь, который занимается изучением данного явления, предлагает собственную его трактовку. Э. Шейн – один из авторитетных исследователей организационной культуры определял её как «модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новым членам организации как единственно правильный способ восприятия...». В данном контексте организационная культура понимается как разделяемые и воспринимаемые как само собой разумеющееся сотрудниками убеждения и ценности компании. Роль культуры внутри организации отражается в следующем определении: «Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения».

Здесь мы уже рассматриваем организационную культуру как элемент, координирующий и направляющий деятельность сотрудников для эффективного выполнения поставленных целей и задач. А.В. Колесников в своём учебном пособии приводит определение В.А. Спивака, который считал, что организационная культура это «очень сложное, многослойное, динамичное явление, включающее и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к субъектам внешней среды и собственным сотрудникам» .

В данном случае следует понимать культуру организации не только как явление, формирующее климат непосредственно внутри компании, но и как фактор, влияющий на положение конкретного субъекта рынка в бизнес-пространстве. В словаре терминов паблик рилейшенз приводится следующее определение организационной культуры – это «комплекс норм поведения, философии, идеологии и ценностных ориентаций организации, бездоказательно принимаемых всеми ее членами, задающий общие рамки коммуникации, принимаемые большей частью коллектива. Регламентирует поведение занятых и дает возможность прогнозировать их реакции в критических ситуациях».

Здесь появляется такой важный термин, как прогнозирование. Само по себе прогнозирование является важной частью построения бизнес-стратегии, так как это позволяет уменьшить неопределенность, в рамках которой руководитель должен принимать управленческие решения. В условиях же критических ситуаций прогнозирование помогает снизить потери материальных и нематериальных ресурсов. Таким образом, организационная культура выступает так называемой «страховкой» при наступлении кризисных ситуаций. Синтезируя приведённые понятия, мы пришли к следующему определению, которое будем использовать в нашей работе: «Организационная культура – это ценностные, моральные и поведенческие установки, заявляемые организацией и направленные на формирование определенной модели поведения, которая обеспечивает целостность и единство среди сотрудников». Обратим внимание на то, что термины «организационная культура» и «организационная культура» в нашей работе будут выступать как синонимы. Для того чтобы выявить сущность организационной культуры, на наш взгляд, необходимо обратиться к пониманию этого феномена современными предпринимателями и руководителями.

#### Список литературы

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2017. – 432 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2017. – 224 с.
3. Баранова, И. П. Организационное поведение / И.П. Баранова. – М.: Маркет ДС, 2018. – 168 с.

4. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 320 с.
5. Герш, М.В. Организационная культура / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2017. – № 3. – С. 24–26.
6. Доронина, О. Тип организационной культуры: как выбрать подходящий для своей организации? / О. Доронина // Консультант. – 2017. – № 3. – С.5–39.
7. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2018. – 464 с.
8. Зайцева, Н. А. Управление персоналом в гостиницах / Н.А. Зайцева. – М.: Дрофа, 2018. – 416 с.
9. Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих / Н.Л. Захаров. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.
10. Иванникова, Н. Н. Организационная культура. Краткий курс / Н.Н. Иванникова, Д.А. Лурье. – М.: Окей-книга, 2016. – 128 с.
11. Игошина, И.А. Организационное поведение / И.А. Игошина. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 969 с.
12. Кабкова, Е. Н. Шпаргалка по теории организации / Е.Н. Кабкова. – М.: Аллель, 2017. – 423 с.
13. Козлов, В.В. Организационное поведение в структурно-логических схемах / В.В. Козлов. – М.: Альфа-пресс, 2018. – 824 с.
14. Коновалов, В. Поддержка самых работоспособных, или как правильно разработать кадровую политику / В. Коновалов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2016. – № 1. – С. 11–13.
15. Корпоративная социальная ответственность. Учебник. – М.: Юрайт, 2018. – 446 с.
16. Лапина, Т А Организационная культура: Учебно-Методическое Пособие / Лапина Т. А. – Москва: Гостехиздат, 2017. – 777 с.
17. Ларина, О.И. Банковское дело. практикум: Учебное пособие для академического бакалавриата / О.И. Ларина. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 251 с.
18. Лебедько, С. Зарубежный опыт мотивации персонала / С. Лебедько // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. – 2016. – № 9. – С. 6.
19. Литвинюк, А. А. Организационное поведение. Учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2017. – 527 с.
20. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. – М.: Дело АНХ, 2018. – 422 с.
21. Макринова, Е.И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте: Учебное пособие / Е.И. Макринова, А.Г. Васильев, А.С. Васильева. – СПб.: Троицкий мост, 2018. – 208 с.

*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/gotovyie-raboty/kurovovaya-rabota/147774>