

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/gotovyе->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление проектами и стратегический менеджмент (другое)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретико-методологические аспекты совершенствования корпоративной культуры современных организаций 5

1.1. Критерии оценки эффективности корпоративной культуры 5

1.2. Критерии оценки эффективности проекта 12

2. Анализ предпосылок разработки проекта по совершенствованию корпоративной культуры ПАО «Сбербанк России» 19

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 19

2.2. Оценка персонала ПАО «Сбербанк России» 28

2.3. Анализ корпоративной культуры ПАО «Сбербанк России» 32

2.4. Оценка развития систем управления корпоративной культурой 38

3. Проект по совершенствованию корпоративной культуры ПАО «Сбербанк России» 43

3.1. Резюме проекта 43

3.2. Содержание проекта 46

3.3. Оценка эффективности проекта 50

Заключение 53

Список используемой литературы 56

Введение

Актуальность темы заключается, во-первых, в том, что роль корпоративной культуры в успехе любой компании определяется трансляцией приветствуемых способов поведения, поддержанием равновесия во внутренней среде, созданием мотивации к действию.

Во-вторых, организации заинтересованы в формировании и развитии корпоративной культуры. Такая цель характерна для многих современных корпораций, фирм, предприятий. А в некоторых из них существуют также специальные отделы, которые разрабатывают и внедряют в практику организации корпоративные ценности. Как показывает опыт ведущих фирм, корпоративная культура сегодня становится частью стратегий инновационного развития организаций.

В-третьих, развитая корпоративная культура способствует улучшению отношений с клиентами и росту продаж компании.

Объект работы – корпоративная культура ПАО «Сбербанк».

Предмет – социально-экономические отношения, возникающие в процессе формирования корпоративной культуры ПАО «Сбербанк».

Цель работы – разработка проекта формирования корпоративной культуры на примере организации ПАО «Сбербанк».

В связи с целью ставятся задачи:

- раскрыть теоретические аспекты формирования корпоративной культуры
- проанализировать корпоративную культуру организации ПАО «Сбербанк»
- предложить меры по совершенствованию корпоративной культуры в организации.

Методами исследования выступили анализ, синтез и сравнение.

Исходными источниками информации послужили отчетность, годовой отчет ПАО «Сбербанк».

Работа включает в себя три главы.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты и сущность корпоративной культуры.

Во второй главе проводится анализ корпоративной культуры ПАО «Сбербанк».

В третьей главе разрабатывается проект по улучшению корпоративной культуры.

Для раскрытия темы были использованы учебные пособия по менеджменту организаций, внутренние материалы ПАО «Сбербанк» и ресурсы Интернет.

1. Теоретико-методологические аспекты совершенствования корпоративной культуры современных организаций

1.1. Критерии оценки эффективности корпоративной культуры

Корпоративная культура как феномен появилась в современном мире в связи с развитием определенных тенденций в экономике и в системе менеджмента. Постоянный рост конкуренции между организациями привел к тому, что предприятия стали обращаться к дополнительным факторам, которые бы могли дать новый импульс для их развития. Таким образом, в управлении организациями получили определенную значимость символические, социальные и культурные ресурсы. Среди таких ресурсов и корпоративная культура.

Если провести анализ корпоративной культуры на конкретном примере, то она представляет собой совокупность двух основных частей [21, с.632].

1. Корпоративная культура предполагает наличие внешних компонентов (форма корпорации). Нередко корпоративность поддерживается внешним видом сотрудников, а также организации в целом: корпоративный стиль, цвета, логотипы и пр. Кроме того, внешние компоненты данной культуры могут быть зафиксированы и в документах организации, проявляться в правилах проведения мероприятий и пр.

2. Примеры из практики корпоративной культуры показывают, что ее наличие возможно лишь при функционировании внутренних компонентов (душа корпорации), на основании которых и выстраиваются внешние проявления. Они позволяют членам коллектива чувствовать себя неким целым, принадлежащим к определенному корпоративному сообществу.

Рис.1.1. Корпоративная культура организации [15, с.268]

Самый простой пример корпоративной культуры – это наличие корпоративных ценностей в организации, которые культивируются в деятельности организации и в поведении людей. Этих ценностей придерживаются и сотрудники, и руководство организации: они считают важными те или иные действия, ориентируются на соответствующие идеалы в своих решениях и поступках.

Среди универсальных корпоративных ценностей следует выделить, в частности, следующие:

- командный дух;
- компромиссность;
- толерантность;
- нацеленность на результат;
- креативность и творческий подход;
- совершенствование;
- партнерство;

Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Адамчука В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2018. – 433 с.
3. Веселовский Д.П. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры// Вестник университета. – 2018. - №4. – с.122-125
4. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2018. - 191 с.
5. Денченко Е.В. О сущности понятия корпоративная культура// Молодой ученый. – 2018. - №13. – с.227-229
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 320 с.
7. Исабекова О.А. Исследование феномена корпоративной культуры// Московский экономический журнал. – 2018. - №5. – с.267-274
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2017. – 200 с.
9. Коваленко Б.Б. Феномен корпоративной культуры: диагностика состояния и методы измерения// НИУ ИТМО. – 2019. - №1. – с.99-103
10. Козырь Н.С. Основные компоненты корпоративной культуры// Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2017. - №7. – с.65-70
11. Кондранова А.М. О роли корпоративной культуры// Молодой ученый. – 2018. - №9. – 632-633
12. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 266 с.
13. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2017. – 312 с.
14. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2017. - 240 с.
15. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. - 352 с.
16. Тагибова А.А. Особенности исследования корпоративной культуры// Теория и практика общественного развития. – 2018. - №11. – с.23-28
17. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2016 г.).Т. II. — М.: РИОР, 2017. — 70 с.
18. Шевченко И.В. Корпоративная культура как механизм корпоративного управления// ЮУГУ. – 2018. - №4. – с.116-121
19. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. - 328 с.
20. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа
21. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
22. <http://www.pravo.gov.ru/> - интернет-портал правовой информации
23. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
24. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
25. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
26. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
27. <http://www.vevivi.ru> – информационно-образовательный портал
28. <http://www.jobgrade.ru> – статьи об организации труда на предприятии
29. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
30. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
31. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
32. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом

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/gotovyе->

<https://studservis.ru/gotovyе->