

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/referat/279268>

Тип работы: Реферат

Предмет: Бюджетирование

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ И ГРУППОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ 5

1.1. Основные научные подходы к проблеме коммуникаций в организации 5

1.2. Коммуникационные каналы и сети в организации 9

1.3. Проблемы организационных коммуникаций 13

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ КОММУНИКАЦИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ ООО «АПТЕКА 105» 18

2.1. Анализ кадрового состава организации 18

2.2. Анализ коммуникационного процесса организации 22

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 29

ПРИЛОЖЕНИЯ 31

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Теоретическое осмысление сущности организационной коммуникации, рекомендации по улучшению коммуникаций на предприятии являются важными для руководства любой организации.

Организационная коммуникация — это сложная система коммуникативных сетей, каналов и методов осуществления обмена информацией.

Проблема организационной коммуникации исследовалась разными учеными в различных предметных областях: в теории управления, в психологии управления, в конфликтологии, в менеджменте. Однако все они сходятся в одном – высокий уровень организационной коммуникации повышает эффективность работы всего коллектива в целом, ускоряет экономическое развитие организации, способствует росту экономических показателей организации.

В связи с этим можно говорить об актуальности проблемы, положенной в основу курсовой работы.

Степень научной разработанности темы. Научные исследования по теме курсовой работы ведутся в нескольких направлениях.

Первое направление – это теоретические исследования по общению и коммуникации вообще. В рамках этого направления выделяются работы по теории общения (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, И.А. Ильева), по психологии общения (Н.Н. Обозов, А.В. Толстых), по теории коммуникации (Б.А. Родионов, М.Г. Федотова, Г.В. Жданова).

Второе направление – исследования коммуникаций в организациях. Системный анализ коммуникаций в организациях представлен в работах А.В. Занковского, М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, Г. Саймона, В.А. Томпсона, Д. Смитбурга. Неформальное общение в организации исследуется С.Ю. Алашеевым, коммуникативные помехи и барьеры – П. Вацлавиком, невербальные коммуникации в организации – А.Т. Зуб, обратная связь в коммуникационном процессе – С.Ф. Касаткиным.

Третье направление – исследования по вопросам управления коммуникациями в организациях. Следует выделить, прежде всего, работы по коммуникационному менеджменту (А.Б. Зверинцев, Т.М. Орлова, А.И. Суханов).

Целью курсовой работы является рассмотрение коммуникативного процесса и эффективности управления. Достижение поставленной цели возможно только после решения следующих задач:

1. Проанализировать основные научные подходы к проблеме коммуникаций в организации.
2. Рассмотреть коммуникационные каналы и сети в организации.
3. Выявить проблемы организационных коммуникаций.
4. Проанализировать коммуникационный процесс организации.

Объектом исследования в курсовой работе являются организационные коммуникации.

Предмет исследования – проблемы коммуникаций в организациях.

В процессе работы использовались следующие методы: метод теоретического анализа литературы по проблеме исследования, общенаучные методы анализа и синтеза.

В структуре курсовой работы можно выделить введение, основную часть (состоящую из двух глав), заключение, список литературы.

Структура работы имеет следующий вид: введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ И ГРУППОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Основные научные подходы к проблеме коммуникаций в организации

Наиболее раннее представление о коммуникации исходит из ее линейного характера. Согласно этому представлению коммуникация — это всегда последовательность событий: один индивид продумывает и посылает сообщение другому, тот, принимая, реагирует на него адекватным образом. Это представление о коммуникации позволяет предположить, что конкретная информация на входе (вклад) закономерно приводит к соответствующему результату. Несмотря на определенную логичность этого представления о коммуникации, оно не позволяет объяснить данное явление полностью.

Понимание коммуникации как процесса выявляет интерактивный эффект взаимодействия двух индивидов. Этот подход позволяет провести анализ и оценку адаптации участников взаимодействия во время коммуникации. «Трансакционный» подход к пониманию коммуникации состоит в том, что принимаются в расчет все факторы, влияющие на изменение мотивации участников взаимодействия во время коммуникации. Восприятие коммуникации как процесса более схематично, поскольку базируется на конкретном прогнозируемом эффекте от коммуникации.

Все подходы к восприятию коммуникации дополняют друг друга и позволяют глубже осмыслить этот социальный феномен. Ни один из этих подходов не является исключительно верным или ошибочным, поскольку некоторые аспекты коммуникации вполне предсказуемы, а другие — менее прогнозируемы. Следует отметить, что коммуникация представляет собой динамичное явление, которое не может быть точно отражено в статичной модели. Однако модели коммуникации демонстрируют общие закономерности и механизмы взаимодействия субъектов.

В основе модели коммуникации находится взаимодействие двух субъектов: отправителя сообщения и получателя информации. Отправитель — индивид, который передает информацию другому индивиду. Получатель — тот индивид, которому предназначается информация. Сообщение — это словесный или несловесный символ, который несет в себе определенную информацию, адресованную конкретному объекту (получателю).

Наибольшую популярность получили две модели коммуникации, каждая из которых объясняет некоторые аспекты этого феномена. Одна модель основана на линейно-процессуальном приятии феномена коммуникации, а другая — на трансакционном.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
2. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ, 16.02.1998, № 7, ст. 785.
3. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / А.М. Асалиев [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 171 с.
4. Бессонова Е.А. Совершенствование системы оценки персонала как фактор роста эффективности использования трудовых ресурсов / Е.А. Бессонова, Ю.Н. Воробьев, А.О. Фрайман // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. – № 7-Том 1 (33). – С. 45-51.
5. Борщева А.В. Методы оценки эффективности трудовой деятельности персонала / А.В. Борщева, С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2020. – № 3 (16). – С. 61-73.
6. Васильева И.В. Психодиагностика персонала: Учебное пособие для академического бакалавриата / И.В.

Васильева. – 2-е изд., стер. – М.: Юрайт, 2020. – 122 с.

7. Волков М.О. Совершенствование системы стимулирования труда персонала на основе управления эффективностью / М.О. Волков // Устойчивое развитие науки и образования. – 2020. – № 4. – С. 43-51.

8. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник /

А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 288 с.

9. Дарбакова Н.Е. Ключевые показатели эффективности как способ повышения эффективности работы персонала организации / Н.Е. Дарбакова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 8 (97). – С. 856-859.

10. Долинина Т.Н. Эффективность использования персонала: подходы к оценке / Т.Н. Долинина // Кадровик. – 2020. – № 9. – С. 77-82.

11. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник и практикум /

О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2020. – 168 с.

12. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / А.Я.

Кибанов [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 156 с.

13. Кязимов К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник / К.Г. Кязимов. –

2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 202 с.

14. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум /

М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2020. – 378 с.

15. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала:

Учебник / О.К. Минева [и др.]; под ред.

О. К. Миневой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 160 с.

16. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник / Е. Б. Моргунов. – 3-е

изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 424 с.

17. Мороз А.С. Управление эффективностью деятельности персонала / А.С. Мороз, Н.В. Шарапова //

Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 2. – С. 9-13.

18. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI: Практическое пособие

/ М.М. Панов. – М.: ИНФРА-М, 2019. –

255 с.

19. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина,

В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 312 с.

20. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Н.Д. Гуськова

[и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 212 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/gotovye-raboty/referat/279268>