

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/diplomnaya-rabota/374260>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент в организации

ВВЕДЕНИЕ 4

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ 7

1.1. Понятие и история развития организационной культуры 7

1.2. Типология, функции и механизмы формирования организационной культуры 13

1.3. Процесс формирования организационной культуры 17

2. АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ АО «ТАНДЕР» 25

2.1. Организационно-экономическая характеристика АО «Тандер» 25

2.2. Анализ состояния и эффективности использования персонала АО «Тандер» 34

2.3. Анализ состояния и оценка эффективности формирования и функционирования организационной культуры АО «Тандер» 46

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ АО «ТАНДЕР» 56

3.1. Совершенствование формирования и функционирования организационной культуры 56

3.2. Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий 62

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 66

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 69

ПРИЛОЖЕНИЯ 74

Организационная культура является одним из основных элементов становления эффективности человеческого капитала предприятия. Организационная культура способствует развитию внутри предприятий человеческих взаимоотношений, а так же становления единого духа всех сотрудников предприятия.

Организационная культура дает возможность предприятия достигать поставленные ранее стратегические цели и актуальные задачи, выступает основой сплоченности всего коллектива.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование формирования и функционирования организационной культуры АО «Тандер».

Задачи работы:

- исследование понятия и истории развития организационной культуры;
- изучение типологии, функций, механизма формирования организационной культуры;
- исследование процесса формирования организационной культуры;
- проведение анализа общей характеристики АО «Тандер»;
- проведение анализа состояния и эффективности использования персонала АО «Тандер»;
- проведение анализа состояния и оценка эффективности формирования и функционирования организационной культуры АО «Тандер»;
- проведение разработки мероприятий по совершенствованию формирования и функционирования организационной культуры;
- проведение оценки экономической эффективности предложенных мероприятий.

Объектом исследования выступает АО «Тандер».

Предметом исследования является процесс формирования и функционирования организационной культуры.

Методы проведения исследования: анализ и синтез информации, горизонтальный и вертикальный финансовый анализ экономических данных, коэффициентный анализ движения кадров, опросы, тестирования.

Период исследования: 2020-2022 года.

Степень изученности вопроса: данную проблемы исследования рассматривали многие авторы научных работ. По вопросу понятия и анализа существующей корпоративной и организационной культуры предприятия выделить таких авторов как А. Казанцев, Э. Коротков, Э. Смирнов. По вопросу практического применения конкретных мероприятий, в частности для развития корпоративной и организационной культуры предприятия можно выделить труды следующих авторов: А. Орлов, Т. Орлова, М. Щепакин.

Организационная культура является обширной и многогранной темой, и ее изучение вызывает интерес у ученых и исследователей уже на протяжении нескольких десятилетий. Однако, его степень изученности все еще остается открытой и продолжает развиваться. На протяжении последних десятилетий было проведено множество исследований и публикаций, которые концентрируются на разных аспектах организационной культуры, таких как его определение, элементы, процессы формирования и изменения, роль в организационном поведении, влияние на производительность и эффективность организации, а также на индивидуальное благополучие и удовлетворенность сотрудников.

Однако, на данный момент в научном сообществе нет единого подхода к определению организационной культуры, исследователи используют различные теории и модели, чтобы объяснить и понять феномен организационной культуры. Многие исследования акцентируются на исследовании основных компонентов и характеристик организационной культуры, таких как ценности, нормы, символы, обряды, ритуалы, коммуникация и лидерство. Существуют также различные подходы к измерению и оценке организационной культуры, включая анкетные опросы, наблюдение, интервью и качественный анализ. Таким образом, можно сказать, что тема организационной культуры изучена, однако, все еще существует необходимость в дальнейших исследованиях для расширения нашего понимания и практического применения организационной культуры для улучшения работы организации.

Теоретическая значимость работы заключена в уточнении понятия и роли организационной культуры предприятия для эффективности ее функционирования.

Практическая значимость работы заключена в разработке мероприятий по совершенствованию формирования и функционирования организационной культуры для конкретной предприятия АО «Тандер». Структура данной работы состоит из введения, трех основных глав, заключения и списка используемой литературы.

Первая глава выпускной квалификационной работы является теоретической. В рамках данной главы были изучены понятие и сущность корпоративной культуры. Были рассмотрены основные методы формирования и методы исследования корпоративной культуры и методы исследования корпоративной культуры.

Вторая глава работы проведена в аналитическом аспекте на примере конкретного предприятия - АО «Тандер». В данной главе выпускной квалификационной работы был проведен анализ общей характеристики АО «Тандер», проведен анализ технико-экономических показателей, кадровый анализ, анализ существующей организационной культуры.

Третья глава выпускной квалификационной работы является проектной. В данной главе были предложены мероприятия направленные на повышение эффективности развития предприятия на основании изменения организационной культуры. Так же был проведен расчет расходов и экономической эффективности показателей по предлагаемым мероприятиям.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Понятие и история развития организационной культуры

Во многих литературных источниках корпоративная культура описывается как фактор внутренней среды предприятия, она напрямую связана с персоналом, ценностями и нормами организации, диктует правила поведения сотрудников. Кроме этого, является основной составляющей имиджа и бренда организации, а, следовательно, становится одним из основных мотивационных ресурсов предприятия [1].

Организационная культура – это совокупность ценностей, убеждений, норм, обычаев, поведенческих стандартов и принятых правил, которые характеризуют специфический стиль управления, общение, взаимодействие и работу сотрудников внутри организации. Она формируется со временем и отражает уникальную идентичность и особенности организации. (составлено автором на основании собственных знаний и анализа нескольких источников, ту нет и не будет ссылки и конкретного автора).

Организационная культура может включать:

1. Ценности и цели организации: этические принципы, социальная ответственность, стремление к качеству и инновациям.
2. Правила и нормы поведения: стандарты и политики, этикет, процедуры и правила, соблюдение которых является общепринятым в организации.
3. Общение и коммуникация: способы и каналы передачи информации, стиль общения, горизонтальная и вертикальная связь между сотрудниками и уровнями управления.
4. Лидерство и управление: стиль руководства, подходы к принятию решений, отношения с подчиненными, поддержка и развитие сотрудников.
5. Коллективная идентичность и принадлежность: чувство принадлежности и идентичности с организацией, ощущение командного духа и сотрудничества.

Организационная культура оказывает сильное влияние на работу и результативность организации. Она может быть созидательной и поддерживать высокий уровень мотивации и эффективности сотрудников, а может также иметь негативное влияние, если не отвечает потребностям и целям организации и ее сотрудников. Поэтому построение и поддержание эффективной организационной культуры является важной задачей для руководства организации.

Само понятие «корпоративная культура» может включать в себя следующие аспекты:

- может формироваться целенаправленно управленческим составом организации, либо складываться стихийно в процессе жизнедеятельности предприятия;
- может включать в себя систему декларируемых, идеальных ценностей и норм, либо формироваться из системы убеждений общих для всех сотрудников;
- субъектом культуры может выступать как руководящий состав организации, так и персонал.

История организационной культуры связана с развитием самой организации и с общественными тенденциями в течение времени. Ниже представлена краткая история развития организационной культуры.

1. С конца 19 века до середины 20 века: [Составлено автором]

□ В этот период организации были ориентированы на выполнение задач, и основное внимание уделялось производительности и эффективности работы.

□ организационная культура была неформализована и неактивно пропагандировалась.

□ Организации функционировали на основе жесткой вертикальной иерархии и авторитарного стиля управления.

2. Вторая половина 20 века:

□ в 1950-х и 1960-х годах на первый план вышли идеи отношений с персоналом, удовлетворенности работой и мотивации сотрудников.

□ организационная культура начала получать большее внимание, и появилось понимание ее важности для успеха организации.

□ возникли концепции «корпоративной культуры» и «предприятия-семьи», которые подчеркивали важность коллективности, взаимопонимания и сотрудничества в организации.

3. 1990-е годы и после:

□ в этот период организации стали более глобальными и многообразными, стали активно использовать информационные технологии, а также стали более гибкими и адаптивными к меняющимся условиям рынка.

□ организационная культура стала более открытой, инклюзивной и активно формировалась и поддерживалась руководством.

□ было признано, что организационная культура играет ключевую роль в успехе организации и ее способности привлекать и удерживать талантливых сотрудников.

Сегодня организационная культура остается важным аспектом управления и развития организаций. Она постоянно меняется и развивается в ответ на изменения внешней среды и жизнь организации.

Условно можно выделить следующие этапы развития концепции корпоративной культуры: [2]

1. До 1970 г. Представители: М. Шериф, К. Левин, К. Арджирис, Д. Мак-Грегор. Особенность: понятие культуры организации введено не было, но упоминалось косвенно.

2. 1970–1980 гг. Представители: П. Тернер, А. Петтигрю, К. Гертц. Особенность: понятие «культура» использовалось применительно к организации, было показано, как могут применяться термины антропологии в организационном анализе.

3. Начиная с 80-х гг. Представители: Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Л. Смирнич, Дж. Мартин и др.

Особенность: концепция корпоративной культуры прочно завоевала одно из ведущих мест в литературе по теории организации.

4. В России концепция корпоративной культуры начала развиваться примерно с 1992 г., когда появились диссертационные работы, монографии (В.А. Спивак), статьи и т. д.

В идеале, корпоративная культура будет наиболее эффективной, если взгляды управленческого состава и персонала совпадают или пересекаются по основным параметрам. Однако как показывает практика, представления об идеальном сотруднике и его ценностях управляющим и подчиненным зачастую разнятся [3].

В большинстве случаев из-за разницы взглядов возникают сложности с эффективностью совместной работы. Наилучшим выходом из ситуации ценностного конфликта является умение руководящего состава минимизировать различия и сгладить, а в лучшем случае, не допустить явного конфликта.

В идеале, если взгляды руководящего состава и персонала на ценности и нормы организации совпадают, велики шансы получения позитивных эффектов, например таких как «синергетический эффект» [4].

По мнению многих ученых, корпоративная культура является наилучшим средством повышения инициативности персонала потому, что она способствует появлению «синергетического эффекта». Данный эффект, в свою очередь означает, что совместное взаимодействие всех систем организации приносит значительно больший эффект, чем их разрозненность и несоответствие [5]. Комплексное взаимодействие всех структурных систем и элементов организации позволяет достичь максимальной эффективности. Благополучно сформированная корпоративная культура позволяет положительно воздействовать на желание сотрудников повышать эффективность своей работы, профессионально расти, развиваться и учиться новому. В свою очередь руководящий состав при удачно сформированной корпоративной культуре оказывает необходимую помощь и поддержку сотрудникам организации. Все это помогает повышать удовлетворенность сотрудников своей деятельностью и профессиональными качествами [6].

Как было сказано выше, при неудачном подходе к формированию корпоративной культуры, со стороны руководящего состава возможны следующие ошибки: частое применение наказаний и пренебрежение системой поощрений, субъективное отношение к персоналу и восприятие его как противоборствующую сторону, безразличие к персоналу и его интересам, отсутствие прозрачности системы мотивации [7]. Так вот, в случае, если корпоративная культура сформирована правильно, мотивы работников, их потребности, ценности, и стимулирующие их факторы, всегда находятся во внимании руководящего состава.

В данном случае культура мотивации позволяет эффективно отслеживать способности работника и соотносить их с требованиями к его уровню профессионализма.

При благоприятно сформированной корпоративной культуре, каждый работник осведомлен о задачах, которые организация ставит конкретно перед ним и перед рабочей группой, в которую он включен. Одним из наиболее важных критериев эффективной работы также является налаженная работа каналов обратной связи от руководства к персоналу и обратно. Именно при благоприятно сформированной корпоративной культуре данный критерий будет способствовать эффективной работе [8].

Кроме всего прочего, повышение инициативности сотрудников также доступно только при правильно сформированной корпоративной культуре. Именно в ситуации состояния комфорта и удовлетворенности сотрудника, его уверенности в завтрашнем дне и хорошо налаженным каналам обратной связи с руководством, он станет проявлять креативность и инициативу на своем рабочем месте. Так как именно культура мотивации способна стимулировать творческое отношение работников к труду [9].

Корпоративная культура способствует формированию благоприятного имиджа организации, который в том числе включает в себя все перечисленные выше аспекты.

На сегодняшний день сформировано три вида корпоративной культуры: [9]

1. Авторитарная корпоративная культура. Данному виду присуще централизованная власть, строгая иерархия, тотальный контроль за сотрудниками, принятие управленческих решений только руководителем предприятия;
2. Либеральная корпоративная культура. Данному виду корпоративной культуры присуще послабления в управлении коллективом, то есть работа часто пускалась на самотек. Руководство предприятия не принимает активного участия в управлении сотрудниками, старается занять нейтральную сторону;
3. Демократическая корпоративная культура. Данному виду корпоративной культуры присуще рациональность и четкое распределение обязанностей между сотрудниками предприятия. Осуществляется делегирование полномочий, принятие ключевых управленческих решений основывается на связи руководства и сотрудников.

Элементы корпоративной культуры: [10]

- миссия, цели и задачи предприятия;
- ценности предприятия;
- стиль руководства;
- система коммуникаций, функционирующая в предприятии;
- принятые традиции обычаи;
- символика предприятия.

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что структура корпоративной культуры состоит из элементов корпоративной культуры, перечисленных выше.

Таким образом, именно корпоративная культура в зависимости от того, в каком виде она представлена в организации, способно позитивно, либо крайне негативно повлиять на работу всех сотрудников. В первую очередь, неудовлетворенность рабочим местом будет сказываться на заинтересованности сотрудника в работе в целом, и как следствие этого – на его инициативности [12].

На основании проведенного исследования теоретических аспектов в первом параграфе можно сделать

вывод, что корпоративная культура является наилучшим средством повышения инициативности персонала потому, что она способствует появлению «синергетического эффекта».

1.2. Типология, функции и механизмы формирования организационной культуры

Существует несколько типов организационной культуры, которые могут быть применимы к различным организациям. Ниже приведена типология организационной культуры, разработанная Робертом Кэмероном и Робертом Куинном:

1. Клановая культура: Клановая культура характеризуется дружественной и коллективной атмосферой, в которой акцент делается на сотрудничестве, поддержке и участии всех членов организации. Это может быть подобно большой семье, где сотрудники взаимодействуют, делятся знаниями и опытом. Гибкость и инновационность также могут быть высокими в клановой культуре.
2. Иерархическая культура: В иерархической культуре преобладает формальная структура с жесткой вертикальной иерархией и четкими правилами и процедурами. Руководство часто принимает все стратегические решения, а подчиненные ожидают инструкций и руководства. Такая культура может быть эффективна в организациях, где требуется четкое руководство и стандартизация процессов.
3. Результато-ориентированная культура: результат - ориентированная культура фокусируется на достижении целей и результатов. В такой культуре подчеркивается конкуренция, достижение сроков, установление высоких стандартов и оценка эффективности. Инновации и риск могут быть ограничены, если они не способствуют достижению конкретных результатов.
4. Мощностная культура: Мощностная культура акцентирует внимание на власти и статусе внутри организации. Управленцы и сотрудники могут конкурировать за власть и уважение, а успешность индивида оценивается на основе его воздействия и контроля над другими. В такой культуре решения могут быть приняты исключительно на основе влияния и позиции в организации.

Каждая типология имеет свои преимущества и недостатки и может быть применима в зависимости от ситуации и целей организации. Организационная культура может также являться комбинацией нескольких типов.

Организационная культура выполняет несколько важных функций в рамках организации:

1. Создание и поддержка идентичности: Организационная культура определяет ценности, убеждения, общие нормы и поведения, которые объединяют сотрудников и создают общую идентичность. Это помогает укрепить чувство принадлежности к организации и установить общие цели.
2. Определение и поддержка ценностей: Организационная культура помогает определить и поддерживать ценности организации. Ценности могут включать честность, инновации, качество обслуживания, сотрудничество и другие. Культура является общим ориентиром для сотрудников, помогая им принимать решения и действовать в соответствии с ценностями организации.
3. Формирование поведения и норм: Организационная культура накладывает определенные паттерны поведения и нормы на сотрудников. Она определяет, что считается приемлемым и неприемлемым, формирует стандарты профессионализма и этики. Культура может влиять на стиль руководства, коммуникации, подход к решению проблем и другие аспекты работы в организации.
4. Укрепление мотивации и приверженности: Организационная культура может играть важную роль в укреплении мотивации и приверженности сотрудников. Культура, в которой ценятся и поощряются достижения, определенные нормы поведения и ощущение принадлежности, может способствовать повышению уровня мотивации и внутренней приверженности организации.
5. Создание рабочей среды и климата: Организационная культура формирует рабочую среду и климат в организации. Она может определять, какие типы отношений приветствуются, уровень доверия и сотрудничества, степень открытости и коммуникации. Это влияет на комфорт и удовлетворение сотрудников, а также на их эффективность и продуктивность.

В целом, функции организационной культуры связаны с созданием единства, определением ценностей и стандартов, формированием поведения и настройки на успех организации и ее сотрудников.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2023. - № 1 (часть 1). – ст. 3
2. Абдуллина А.Д., Рабцевич А.А. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцева // Гуманитарные научные исследования. – 2021. - № 3. – С. 316-321.
3. Алиева М.А. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие /М.А. Алиева. - Кемерово: КемГУКИ, 2019. - 195 с.
4. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. – Новосибирск:

НИНХ, 2019. – 235 с.

5. Андриянова М.В. Анализ диагностического потенциала инструмента оценки организационной культуры OCAI // Инновации и инвестиции. – 2019. – №12.
6. Аполосова В.С. Мотивация и стимулирование // Вестник науки и образования. – 2020. – №11-1(89). – С. 258-261.
7. ОА «Тандер» [Электронный ресурс]: [офиц. сайт]. – Элек-трон. текст. дан. – Красноярск, [200-]. – <https://www.magnit.com/> (дата обращения: 27.05.2023)
8. Бушуев Н.О. Влияние доверия на культуру организации // Вестник науки и образования. – 2019. – №10-1(64). – С. 150-152
9. Борзов А.В. Эффективность управления персоналом как необходимое условие повышения конкурентоспособности организации / А. В. Борзов // Молодой ученый. - 2022. - № 19 (414). - С. 170-172.
10. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с.
11. Быкова Е.В. Способы и примеры геймификации в обучении / Е.В. Быкова // Век информации. – 2018. № 5. – С. 233-234.
12. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. - 2-е изд. / О. С. Виханский, А. И. Наумова – Москва: Русайнс, 2020. – 144 с.
13. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е.Н. Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. – М.: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с.
14. Гречушкина Н.А. Корпоративная культура здоровья и оздоровительные практики, направленные на изменение поведения работников // Здоровье мегаполиса. – 2022. – №3.
15. Головаха Е.И. Обучение и развитие персонала / Е.И. Головаха // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. – 2020. – № 5. – С. 24-26.
16. Душарина Е.Ю. Соотношение понятий «Корпоративная культура» и «Организационная культура» // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №9.
17. Друкер П.Ф. Эффективное управление предприятием: учебное пособие/ П.Ф. Друкер.- М.: Вильямс.- 2020 г. – 224 с.
18. Демин Г. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. А. Демин; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2019. – 1,58 Мб; 88 с.
19. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 352 с.
20. Ермакова О. Л. Мероприятия по повышению эффективности управления профессиональной карьерой / О. Л. Ермакова // Молодой ученый. - 2021. - № 50 (392). - С. 441-445.
21. Журавлева А.В., Коркешко О.Н. Система управления персоналом: понятие, подходы и элементы / А.В. Журавлева, О.Н. Коркешко // Человеческий капитал и профессиональное образование. - 2019. - № 3 (15). - С. 52-58.
22. Жилкина А.Н. Финансовый анализ: учебное пособие/ А.Н. Жилкина.— М.: Юрайт.— 2020 г.— 285 с
23. Зайцева Н.А. Роль корпоративной культуры в разработке стратегии развития предприятий функционирующих в условиях продолжающейся пандемии Ковид-19 // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2021. – №2.
24. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? – 8-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 288 с.
25. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с.
26. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала. – 3-е изд. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 224 с.
27. Казаков С.А. Развитие персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия / С.А. Казаков // Ученые записки Института управления, бизнеса и права. - 2019. - № 4. - С. 229 - 234.
28. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. - 378 с.
29. Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2022. – С. 109-110.
30. Колышкина А.В. Экономика предприятия: учебное пособие/ А. В. Колышкина.- М.: Юрайт.- 2021 г. – 498 с.
31. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.
32. Мкртычан, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычан, С. Ю.

- Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 299 с.
33. Мигущенко О. Н. Кадровая политика: системный подход / О. Н. Мигущенко // М.: Издательские решения, 2020. – 107 с.
34. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с.
35. Пищулин О.В. Конкурентоспособность персонала как один из ключевых факторов конкурентоспособности организации // Ценности и смыслы. - 2021. - № 2. - С. 30-40
36. Протасенко С.В. Механизмы планирования, организации и учета мероприятий по профессиональному развитию трудовых ресурсов / С.В. Протасенко // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. – 2022. – № 14 (175). – С. 263–266.
37. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. - 2021. - № 3. - С. 53-59.
38. Романовский М.В. Финансы. Денежное обращение и кредит: учебное пособие/ М.В. Романовский.- М.: Юрайт.- 2020 г. – 523 с.
39. Рувенный И.Я. Геймификация как управленческая технология / И. Я. Рувенный // Бизнес. Образование. Право. – 2020. – № 2. – С. 171-175.
40. Селезнева А.Ю. Карьерограмма как метод управления мотивацией персонала / А.Ю. Селезнева // Вопросы науки и образования. - 2020. - № 11 (12). - С. 107-110.
41. Соломанидина Т.О. Организационная культура предприятия: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 224 с.
42. Субботин А. Н. Корпоративная культура: структура и аспекты построения / А. Н. Субботин // Молодой ученый. - 2021. - № 14 (356). - С. 98-121.
43. Терелецкова Е.В., Осинцева П.В. Обучение сотрудников как способ предотвратить профессиональное выгорание и повысить конкурентоспособность // Научный результат. Экономические исследования. – 2021. – №4.
44. Хайдарова, Л. Ф. Анализ финансовой устойчивости как элемент финансового анализа деятельности предприятия / Л. Ф. Хайдарова, О. В. Дюдина // Нугаевские чтения : I Всероссийская научно-практическая конференция: материалы конференции, Казань, 06-07 декабря 2022 года. –
45. Чаусов Н.Ю. Управление персоналом с позиции обеспечения конкурентоспособности организации / Н.Ю. Чаусов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. - № 1. – С. 14-26
46. Черепанова В.В. Профессиональное развитие персонала как основа современных управленческих инноваций / В.В. Черепанова // Управление в России: проблемы и перспективы. - 2021. - № 1. - С. 32-36.
47. Штонда А.С. Геймификация как инструмент успешного управления персоналом / А. С. Штонда // Медиа и массовые коммуникации. – 2021. – № 4. – С. 94–97.
48. Ян К.В., Лымарева О.А. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организациях // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №12-3. – С. 110-116.
49. Bennett R. Personnel Management: Theory and Methodology / R. Bennett // Labor Economics. – 2021. – № 7. - S. 68-73.
50. Oskinoid C. Human Resource Management Practices/C. Oskinoid // Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management. – 2019. – № 2. - S. 23-27.

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/diplomnaya-rabota/374260>