

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/396527>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология кадровой работы

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

1.1 Понятие и структура организационной культуры

1.2 Типология организационных культур

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПАО «СБЕРБАНК»

2.1 Диагностика организационной культуры ПАО «Сбербанк»

2.2 Пути совершенствования и развития организационной культуры

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Организационная культура представляет собой область исследований, которая находится на стыке нескольких дисциплин, таких как менеджмент, управление персоналом, организационное поведение, социология, психология и культурология. Уникальная сложность этой концепции создает трудности для ее изучения, но правильное применение методов может способствовать эффективному управлению предприятием.

Современные компании рассматривают корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, который направляет сотрудников на общие цели, мобилизует их инициативу и обеспечивает продуктивное взаимодействие. Опыт многих западных и российских организаций показывает, что успешной становится компания, в которой существует сплоченный коллектив, преодолены иерархические барьеры, и каждый заинтересован в общем успехе.

Для исследования организационной культуры в ПАО «Сбербанк» ставится цель: провести диагностику организационной культуры и построить ее профиль.

Для этого ставятся следующие задачи:

1. изучить понятие и структуру организационной культуры;
2. ознакомиться с типами организационной культуры;
3. построить профиль организационной культуры ПАО «Сбербанк» с использованием методики OCAI Камерона и Куинна;
4. рассмотреть рекомендации по развитию организационной культуры.

Объект исследования: организация ПАО «Сбербанк».

Предмет исследования: организационная культура, как фактор повышения эффективности организации.

Для проведения диагностики организационной культуры использовались методические подходы как зарубежных, так и отечественных исследователей, таких как Н. Адлер, Р. Акофф, М. Бурке, Т. Дил, А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Г. Хофстед и др.

Важно также изучить типологию сотрудников и стереотипы, существующие в коллективе, при проведении изменений в организации.

Структура курсовой работы включает введение, две главы, заключение и список литературы.

Первая глава посвящена теоретическим аспектам организационной культуры, включая ее понятие, структуру, содержание и типологию Камерона и Куинна.

Вторая глава начинается с анализа организационной культуры ПАО «Сбербанк», затем строится профиль организационной культуры на основе проведенного опроса по методике OCAI, и заканчивается рассмотрением предложений по совершенствованию организационной культуры.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

1.1 Понятие и структура организационной культуры

Организационная культура представляет собой комплекс норм и правил, традиций и обычаев, а также индивидуальных и коллективных интересов, которые определяют поведение сотрудников и стиль управления в организации, а также влияют на их удовлетворенность условиями труда, взаимодействие и совместимость. Этот термин был введен в конце 1970-х годов в связи с изучением успехов японской экономики и попытками ответа на "японский вызов".

Согласно У. Оучи, японские предприятия характеризовались пожизненным наймом, поэтапным продвижением по карьерной лестнице, коллективным принятием решений и ответственностью, в то время как американские предприятия отличались краткосрочным наймом, быстрым продвижением по службе, индивидуальной ответственностью и ориентацией на индивидуальные решения.

Организационная культура может стать ключевым фактором успеха, если соответствует общим целям организации. Поэтому современные компании рассматривают ее как мощный стратегический инструмент, способствующий выравниванию всех участников на общие цели и обеспечению продуктивного взаимодействия.

Кроме того, организационная культура не ограничивается общими нормами и правилами, она также включает текущие процессы и процедуры. Культура может иметь свои особенности в зависимости от сферы деятельности, формы собственности и позиции на рынке или в обществе. Это может проявляться в различных типах организационных культур, таких как бюрократическая, предпринимательская, органическая, а также в специфических культурах для различных областей, например, обслуживания клиентов или управления персоналом.

Характеристика организационной культуры охватывает следующие аспекты:

- индивидуальная автономность - уровень ответственности, независимости и возможности проявления инициативы внутри организации;
- структура - взаимодействие органов управления, действующие правила, прямое руководство и контроль;
- направление - степень определения целей и перспектив деятельности организации;
- интеграция - степень поддержки субъектов внутри организации для скоординированной деятельности;
- управленческое обеспечение - уровень обеспечения менеджерами ясной коммуникации, помощи и поддержки для своих подчиненных;
- поддержка - уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- стимулирование - степень, в которой вознаграждение зависит от результатов труда;
- идентификация - степень отождествления работников с организацией в целом;
- управление конфликтами - степень разрешения конфликтов;
- управление рисками - степень поощрения работников в инновациях и принятии на себя риска.

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии "корпоративная культура". - М.: Дрофа, 2011. - 269с.
2. Балабанов И.Т. Основы банковского менеджмента. -М.: Финансы и статистика, 2014 г.-157с.
3. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом, №2, 2012.
4. Бодуан Ж.-П. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство: Пер. с англ. М.: Консультативная. Группа ИМИДЖ-КОНТАКТ - ИНФРА-М, 2011. - 233с.
5. Васильченко А.И. Понятие коммерческого банка, основные функции коммерческих банков. - М.: Новая волна, 2013г. - 176с.
6. Вейлл Питер. Искусство менеджмента/Пер. с англ. Козыревой И.Б. - М.: Новости - 2014. - 224с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. - 2-е изд.- М.: "Гардарики", 2012. - 416с.
8. Грищенко Я.С. Корпоративная культура как компонент стратегии инновационного развития на примере ПАО «НК «Роснефть» // Научный альманах. - 2016. - №4. - С. 63-69.
9. Камерон К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. - 320с.
10. Сидорова В.Н. Организационная культура как фактор эффективности компании // Управление корпоративной культурой. - 2013. - №2. - С. 86-94.
11. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы. М.: ИНФРА-М, 2011. - 395 с.
12. Шестакова Е. В. Управление персоналом организации: учебное пособие. Оренбург: ОГУ, 2012. - 62 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/kursovaya-rabota/396527>