

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/kurosovaya-rabota/71476>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы корпоративной культуры как стратегического преимущества современной компании 5

1.1. Понятие и сущность организационной культуры 5

1.2. Значимость организационной культуры в развитии компании: разнообразие подходов 8

1.3. Основы анализа организационной культуры 12

2. Анализ организационной культуры ОАО «Строй-Центр» 16

2.1. Организация деятельности предприятия в современных условиях 16

2.2. Анализ организационной культуры 24

3. Направления совершенствования организационной культуры ОАО «Строй-Центр» 28

3.1. Мероприятия по совершенствованию организационной культуры 28

3.2. Оценка социально-экономической эффективности от внедрения мероприятий 33

Заключение 35

Список использованной литературы 37

Введение

Вопросы организационной культуры находятся в самом центре дискурса о стратегическом организационном развитии организаций и предприятий во всех сферах. Это объясняется тем, что эффективность всех процессов взаимодействия между членами коллектива, а также внешних организационных коммуникации находятся в прямой зависимости от уровня развития организационной культуры, ее согласованности, открытости, инновационности, демократичности, стабильности и т.п. Современная организация, постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней среды, должна приспосабливаться к изменениям. Своевременная и адекватная реакция на воздействие внешней среды, возможность активной адаптации к изменениям окружающей действительности, благодаря эффективному управлению функционированием и развитием многочисленных элементов и подсистем организации обеспечивается, в том числе, и за счет развития организационной культуры. Более того, устойчивая и проактивная организационная культура способствует достижению стратегических целей и задач компании, так как формирует ее устойчивость к внешнему воздействию.

Понятие организационной культуры вызвано к жизни рассмотрением организаций как сообществ, члены которых одинаково понимают цели, ценности, модели поведения. В современном менеджменте понятие организационной культуры – одно из базовых, однако, основным показателем, который необходим, чтобы правильно понимать и управлять организационным поведением, его стали признавать совсем недавно.

В связи с этим представляется актуальным провести анализ корпоративной культуры предприятия с позиции стратегического управления на примере ОАО «Строй-Центр».

Цель курсового проекта – анализ организационной культуры предприятия с позиции стратегического управления на примере ОАО «Строй-Центр»

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие ценности нормативных элементов организационной культуры,
- изучить методику анализа ценностно-нормативных элементов культуры,
- представить характеристику деятельности ОАО «Строй-Центр»,
- представить результаты анализа организационной культуры ОАО «Строй-Центр» в позиции стратегического управления.

Предмет исследования – формирование и развитие организационной культуры.

Объект исследования: ОАО «Строй-Центр».

Степень изученности данной темы обусловлена интересом к ней со стороны ученых и управленцев, руководителей компаний. В данной работе были использованы научные исследования Брындиной О.А., Горцевской Е.А., Заболотной В.О., Кравченко В.А., Никифорова В. Г., Куликова Ю.А., Тихомировой О.Г. и других.

Методы исследования:

- анализа и синтеза,
- анализа научных исследований по тематике,
- комплексный и системный подход,
- индукции и дедукции.

Структура работы обусловлена ее сложностью и представлена тремя главами и пятью параграфами, заключением и списком использованных источников.

1. Теоретические основы корпоративной культуры как стратегического преимущества современной компании

1.1. Понятие и сущность организационной культуры

Современная парадигма управления строится на признании социально-культурных предпосылок успешной реализации планов, проектов и инноваций. Такая гуманистическая парадигма основывается на концепции «управления человеком» (humanbeingmanagement) [5, С.129]. К основным составляющим современной парадигмы управления можно отнести: стратегическое планирование деятельности предприятия, широкое использование маркетинговых и персонал-ориентированных технологий, формирования культуры организации [7].

Именно в контексте гуманистической парадигмы управления организация выступает как самостоятельное культурное образование. Осознание этого явления кардинально меняет смысл технологии менеджмента, переносит акценты по контролю и стимулированию трудовой деятельности вообще на индивидуальную мотивацию, воспитание чувства ответственности и причастности к делу, формирование команды, способной на активный творческий поиск.

Впервые понятие «корпоративная культура» появилось в работах К. Левина и Х. Уайта (1936 гг.). Явления и проблемы, связанные с организационной культурой, исследовали также С. Картрайт и Б. Зандер (1953 гг. - «Групповое мышление») и К. Арджирис (1958 гг. - «Климат коллектива», «неформальная культура»). Известный ученый Д. Макгрегор внес весомый вклад в развитие представлений об организационной культуре, но употреблял термин «управленческий климат» (1960 гг.). Разработанная Д. Мак-Грегором теория обосновывала процесс мотивации работников двух типов - Х и Y, давала представление о политике организации и ее организационном климате, а значит, благодаря этой теории понятие организационной культуры приобрело значительно большее распространение и развитие [11, С.26].

Основы теории корпоративной культуры были обоснованы К. Гертцем в работе «The Interpretation of Culture» (1973 гг.). Также изучение отдельных аспектов организационной культуры встречается в трудах таких ученых как П. Тернер (1971 г.), С. Ганди (1978 гг.). А. Петтигрю (1979 г.) сосредоточил свои исследования на выяснении антропологической концепции организационной культуры и на поиске возможностей использования ее составляющих в организационном анализе.

Вообще в конце 70-х - начале 80-х гг. XX в. отмечается оживление интереса ученых к вопросу организационной культуры, в результате чего концепция организационной культуры получила одно из важных мест в теории организации [20, С.49]. Именно в это время в трудах таких ученых как Т. Петер, Т. Дилл, А. Кеннеди, Р. Вотермен, Е. Шейн было обосновано значение организационной культуры для успешного функционирования и развития организации.

В дальнейшем концепция организационной культуры получила значительное развитие и всеобщее признание, но оставалась практически неизвестной и неисследованной отечественными учеными. Интерес к явлению организационной культуры и возможностям использования ее в качестве рычага для повышения эффективности работы предприятия возник в России в процессе развития корпоративных отношений в процессе становления рыночных условий хозяйствования [11, С.26].

Иногда корпоративную культуру отождествляют с культурой организации. Неотъемлемой составляющей понятия «корпоративная культура» являются оценочные атрибуты («высокая», «средняя», «низкая»,

"имеется", "отсутствует" и т.д.).

Таким образом, мы согласны с Хмель Ф.И., культура организации не может так отождествляться, поскольку существует при любом уровне корпоративной культуры.

Нецелесообразно также считать равнозначным феномен культуры организации с корпоративной культурой, носителями которой являются корпорации - одна из организационно-правовых форм хозяйствования в рыночной экономике.

Неоднозначные взгляды ученых и относительно структурного состава корпоративной культуры предприятия, что проявляется в многообразии структурообразующих элементов культуры и их группировке в каждом отдельном случае. Однако, согласно последним исследованиям в этой сфере [17, С.68], можно выделить бихевиористические, морально-этические, когнитивные, материалистические составляющие организационной культуры (рис. 1). Но в совокупности все они направлены на формирование в сознании окружающих представления об имидже предприятия, который, в свою очередь, значительно влияет на степень доверия к предприятию, к его товарам, что является безусловным условием процветания предприятия или его упадка [11, С.26].

Выделение корпоративной культуры как объекта управленческой деятельности ставит перед современным менеджментом задачу овладения принципами организационно-культурного подхода, который дает комплексное представление о процессах эволюции и функционирования организаций с учетом глубинных механизмов поведения людей.

Однако нужно констатировать, что ни сам феномен организационной культуры, ни ее характеристики и методики оценки не имеют единой трактовки. Поэтому мы разделяем мнение известного российского исследователя данной проблемы Певца В. А., который считает, что «такая множественность представлений о структуре, состав элементов и форм проявления организационной культуры свидетельствует о недостаточной изученности этого явления» [11, С.26].

Список использованной литературы

1. Блинов, А.О. Совершенствование корпоративной культуры предприятий авиационной промышленности на основе управления лояльностью человеческих ресурсов /А.О. Блинов //Управление персоналом. – 2012. - №12. – С.29.
2. Брындина О. А. Оценка стратегического набора управления корпоративной культурой предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.nbuv.gov.ua.
3. Годин, А.М. Маркетинг: учебник / А.М. Годин. - 12-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 656 с.: ил.
4. Горелов, С.В. Основы научных исследований: учебное пособие / С.В. Горелов, В.П. Горелов, Е.А. Григорьев; под ред. В.П. Горелова. - 2-е изд., стер. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 534 с.
5. Горцевская Е.А. Экономические аспекты формирования организационной культуры предприятий и бизнес-групп. / Е.А. Горцевская // Вестник ЮРГТУ (НПИ)- 2011. № 1- С. 149
6. Заболотная В. О. Организационная культура как психологическое основание повышения эффективности труда // Заболотная В. О. Психологические основы управления персоналом. – К.: Генезис, 2010. – С. 227–241.
7. Кравченко В.А., Никифорова В. Г. Оценка влияния организационной культуры на эффективность и конкурентоспособность предприятия // БИ . 2012. №10. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vliyaniya-organizatsionnoy-kultury-na-effektivnost-i-konkurentosposobnost-predpriyatiya> (дата обращения: 02.04.2015).
8. Климович, Л.К. Основы менеджмента: учебник / Л.К. Климович. - 2-е изд., стер. - Минск: РИПО, 2015. - 279 с.: схем., ил.
9. Куликов, Ю.А. Организационная культура и система менеджмента качества/Ю.А. Куликов // Менеджмент в России и за рубежом – 2012. - №3. – С.11.
10. Менеджмент: учебник / под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 343 с.: табл., схемы
11. Моргунов Е. Организационная культура: единство и множественность // Управление персоналом. 2010. № 6 (232) С. 26.
12. Нуралиев, С.У. Маркетинг: учебник / С.У. Нуралиев, Д.С. Нуралиева. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 362 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров).
13. Мусина, О.Н. Основы научных исследований: учебное пособие / О.Н. Мусина. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 150 с.

14. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: учебник / под ред. Ю.В. Морозова, В.Т. Гришиной. - 9-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 446 с.: табл., схемы, граф.
15. Манушин, Д.В. Основы студенческих научно-исследовательских работ в области экономики: учебное пособие / Д.В. Манушин. - Казань: Познание, 2012. - 148 с.
16. Семёнов, Ю.Г. Организационная культура в контексте гуманитарных технологий /Ю.Г. Семёнов //Менеджмент в России и за рубежом. - 2010. - №2. - С.127.
17. Спиваковский, В.Е. О взаимосвязи уровня рефлексии групповой (командной) роли с типом организационной культуры / В.Е. Спиваковский //ВМУ. Сер.14. Психология. - 2010. - №1. - С.89.
18. Справочно-правовая система "Консультант Плюс"
19. Справочно-правовая система ГАРАНТ
20. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для студентов вузов / О. Г. Тихомирова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - С. 49.
21. Этика корпоративной культуры – это не догма, а руководство к действию! //Управление персоналом. - 2012. - №16. - С.42.
22. Юхнева Е.А. Оценка организационной культуры и моделей коллективного поведения в системе стратегического планирования // Российское предпринимательство. — 2014. — № 19 (265). — с. 62-73

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/kurovaya-rabota/71476>