

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Корпоративная культура представляет собой систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Если говорить о роли корпоративной культуры в бизнес-среде, то можно отметить ее важность для всех процессов функционирования организации. Ее влияние сказывается на таких аспектах деятельности, как: внедрение инноваций, кадровая и социальная политика, маркетинг, продажи. Каждый из этих процессов происходит в рамках корпоративной культуры. Все потому, что сотрудники проводят на своих рабочих местах достаточно много времени, и желают получать нечто большее, чем просто оклад. Они желают вносить свой вклад в общее дело, быть частью единого целого. Именно эту задачу необходимо решать менеджменту организации при построении корпоративной культуры.

Можно говорить о том, что корпоративная культура выступает объединяющим фактором сотрудников организации вокруг единой цели, установок, направленных на нормальное функционирование организации. Кроме того, она способствует формированию имиджа компании как для внутренней, так и для внешней среды.

Немаловажна роль корпоративной культуры в духовном развитии сотрудников и раскрытии их потенциала. Реализация этих мероприятий способствует повышению общего потенциала организации и достижению долгосрочных целей. Среди мероприятий, способствующих повышению потенциала можно выделить корпоративное обучение, общие спортивные мероприятия, празднования значимых для компании дат, совместный досуг сотрудников, организованный компанией. Важную роль при формировании

корпоративной культуры играет проводимая в организации кадровая политика.

Зарубежный опыт использования корпоративной культуры для достижения целей организации успешно применяется и в российских компаниях. Все больше организации уделяют внимание такому аспекту деятельности, как развитие кадрового потенциала, мероприятия, направленные на сплочения коллектива, социальная ответственность. В условиях конкуренции именно корпоративная культура может стать тем фактором, который обеспечит организации нормальное функционирование, развитие и достижение целей бизнеса.

Таким образом, тема выпускной квалификационной работы является актуальной.

Цель исследования – рассмотреть феномен корпоративной культуры и разработать рекомендации по развитию корпоративной культуры в ОАО «Сбербанк России».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть корпоративную культуру как инструмент управления современной организацией.
2. Провести анализ корпоративной культуры на примере ОАО «Сбербанк России».
3. Разработать рекомендации по развитию корпоративной культуры в ОАО «Сбербанк России».

Объектом исследования выступает корпоративная культура.

Предмет исследования - корпоративная культура в ОАО «Сбербанк России».

Теоретической и методологической основой исследования явились труды зарубежных и российских специалистов в области менеджмента по изучаемой проблеме, анализ современной практики формирования корпоративной культуры. В ходе анализа использовались, диалектический метод, системный подход, методы сравнений, обобщений и аналогий.

Первая глава работы содержит анализ корпоративной культуры как инструмента управления современной организацией. В главе рассматриваются понятие, источники и традиции корпоративной культуры; современное состояние и тенденции развития корпоративной культуры; изучен процесс совершенствования корпоративной культуры.

Во второй главе работы проводится анализ корпоративной культуры на примере ОАО «Сбербанк». В главе представлена общая характеристика ОАО «Сбербанк России»; рассмотрен процесс формирования корпоративной культуры в ОАО «Сбербанк»; составлены рекомендации по развитию корпоративной культуры в ОАО «Сбербанк России».

В заключении содержатся общие выводы по работе.

Практическая значимость работы. Данная работа имеет практическую значимость для руководителей предприятий и кадровых служб, поскольку ее можно рассматривать как инструмент для совершенствования кадровой структуры организации.