Темы курсовых работ по организационной культуре

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. Проблемы соотношения национальной, отраслевой и организационной культур.
12. Сравнение типологий корпоративных культур.
13. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия персоналом.
14. Внутренний PR как инструмент формирования культуры организации.
15. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
16. Проблемы и методики оценки эффективности организационной культуры.
17. Конфликты как результат столкновения различных культур в филиалах ТНК.
18. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
19. Проблема существования контркультур в организации.
20. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
21. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
22. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
23. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
24. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.
25. Организационная культура как фактор развития организации.
26. Организационная культура и лояльность персонала.
27. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
28. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
29. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
30. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.

31. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.
32. Управленческая культура как основа социального развития организации.
33. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.
34. Консалтинг в области организационной культуры.
35. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.
36. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.
37. Организационная культура и карьера персонала.
38. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.
39. Эволюция организационной культуры на разных стадиях развития компании
40. Проблемы реализации исследований организационной культуры
41. Методы психологической диагностики организационной культуры и приверженности организации
42. Подходы к оценке эффективности сложившейся организационной культуры
43. Проблема развития организационной идентичности при адаптации новых сотрудников
44. Система обучения как инструмент управления культурой организации
45. Организационная культура как инструмент преодоления кризисных ситуаций в развитии компании
46. Практические технологии преобразования организационной культуры
47. Теоретические подходы к изучению приверженности персонала организаций
48. Факторы, определяющие формирование приверженности персонала культуре компании

Выполнение курсовой работы направлено на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных и профессиональных компетенций, повышение уровня исследовательской деятельности и творческого потенциала студентов, а также выполнение курсовой работы способствует закреплению полученных теоретических знаний и приобретению навыков анализа организационной культуры.

В процессе изучения дисциплины студенты должны научиться реализовывать системный подход к диагностике, изменению, управлению организационной культурой.

В качестве минимальных требований выполнение курсовой работы должно продемонстрировать умение студента осуществлять поиск, подбор литературы по выбранной теме, сравнивать различные точки зрения, публикуемые в научных источниках, научиться выявлять наличие организационной культуры на любом предприятии, делать выводы и обобщения.

Курсовая работа предполагает также работу студента со статистическим материалом и его использованием в качестве иллюстраций и доказательства теоретических гипотез или выводов.

Ключевое отличие курсовой работы от реферата заключается в том, что она базируется на описании и анализе результатов, полученных студентом лично в ходе самостоятельной исследовательской или практической деятельности. Это может касаться сбора и анализа информации, методик и методов ее обработки.

Цель выполнения курсовой работы состоит в усвоении и расширении теоретических знаний, овладении навыками самостоятельного исследования, в умении практически оценивать ситуации и делать объективные выводы и предложения по совершенствованию процессов организационной культуры.

Задачи курсовой работы:

- расширение, обобщение и систематизация знаний по дисциплине;
- развитие активного и творческого мышления;
- формирование и развитие навыков проведения социологических исследований организационной культуры;
- овладение методами самостоятельного выполнения работ с использованием научной, методической, справочной литературы;
- совершенствование навыков оценки и проведения расчетов эффективности предлагаемых мероприятий.

Этапы написания курсовой работы

С учетом перечисленных задач написание курсовой работы включает в себя следующие этапы:

– выбор темы;
– составление плана курсовой работы;
– изучение имеющейся по данной теме литературы;
– обработка собранного материала и написание разделов курсовой работы;
– оформление курсовой работы;
– сдача работы руководителю для получения рецензии;
– защита.

В соответствии с учебным планом студенты должны выполнить курсовую работу и сдать ее в установленные сроки для проверки. Тематика курсового проекта раскрывается **на примере конкретной организации.** Желательно выбрать ту организацию, где Вы проходите практику или работаете. На выбор предприятия влияет и **штатная численность**, она должна быть **не менее 50 человек**. Для написания курсовой работы необходимо воспользоваться рекомендуемой литературой по дисциплине.

Определившись с организацией, нужно внимательно проработать и дать анализ имеющимся в Вашем распоряжении источникам (Устав, положение, коллективный договор, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положение о кадровой политике, должностные инструкции, учебную, научную литературу и т.д.), можно законспектировать наиболее важные положения и выписать (скопировать) цитаты, которые затем могут быть использованы в работе.

При изучении специальной литературы следует критически подходить к устаревшим оценкам или спорным выводам, которые могут встречаться в изданиях прошлых лет, а также внимательно относиться к используемым Internet-ресурсам.

Структура, объем и оформление курсовой работы.

Содержание работы должно точно соответствовать избранной теме и раскрывать ее.

Средний объем курсовой работы 35 – 40 страниц.

Рекомендуется следующая структура работы:

- введение (2 – 3 стр.)
- основная часть: теоретическая и практическая (2 раздела, в каждом разделе по 3 смысловых параграфа)
- заключение (2 – 3 стр.)
- список использованных источников.
- приложения (если необходимы для более полного раскрытия темы).

1. Во введении определяются актуальность и состояние вопроса, дается кратко общая характеристика темы. Определяются цель и содержание поставленных задач исследования, формулируются понятия объекта и предмета исследования, отражается его методологическая основа, определяется структура курсового проекта.

ЦЕЛЬ – заранее мыслимый результат исследовательской деятельности. (Например, определить влияние фирменного стиля ООО «Гринвуд» на эффективность деятельности компании).

ЗАДАЧИ - это конкретизированная цель. В них воплощаются этапы предпринимаемой деятельности, действия, которые прикладывает исследователь для того, чтобы реализовать поставленную цель. Например,

- изучить историю возникновения понятия «фирменный стиль» и его сущностные характеристики;
- рассмотреть основные элементы фирменного стиля;
- выявить влияние фирменного стиля на корпоративный имидж организации;
- проанализировать нормативно-правовую основу деятельности ООО «Гринвуд»;
- дать оценку качественной и количественной структуры персонала организации;
- осуществить анализ существующего фирменного стиля ООО «Гринвуд»;
- провести социологическое исследование, направленное на выявление характеристик эффективности фирменного стиля;
- разработать рекомендации по улучшению фирменного стиля ООО «Гринвуд» в целях эффективности его деятельности.

ОБЪЕКТ исследования - это организация, рассматриваемая в курсовом проекте и являющаяся полем для исследования.

ПРЕДМЕТ исследования - это функция, процесс, структура или явление, находящаяся в отношении к объекту и обладающая каким-либо свойством, на которое направлено действие исследователя. Предмет определяет направление исследования и тему курсового проекта. (Например, влияние фирменного стиля на эффективность работы ООО «Гринвуд»).

Введение должно быть таковым, чтобы сторонний человек, ознакомившись с ним, понял, каким образом было организовано исследование. Введение, таким образом, ориентирует на дальнейшее раскрытие темы.

Методологическая основа исследования определяется путем указания авторов фундаментальных исследований, труды которых он использовал при работе над курсовым проектом. МЕТОДЫ организации исследования - эмпирические методы, методы обработки и интерпретации данных. (Например, метод опроса, интервью, анкетирование, диагностика, контент-анализ как метод обработки данных).

2. **Теоретическая часть** имеет содержательное название, в развернутой форме раскрывает теоретический аспект темы курсовой работы. В этом разделе дается общая постановка проблемы, проводится обзор литературы по проблеме со ссылками на ведущих специалистов, необходимо отразить свое отношение к взглядам различных авторов на изучаемую Вами проблематику, дать определение основным понятиям, наметить пути их изучения. В конце **каждого параграфа должны быть основные выводы**.

3. В **практическом разделе**, параграф 2.1 дается общая постановка проблемы, организационно-экономическая характеристика объекта исследования (описание предприятия, цели, задачи и функции), организационная структура предприятия. Дается характеристика предприятия с точки зрения управления персоналом, характеристика предприятия, анализ нормативно-правовой базы, анализ качественного и количественного состава персонала:

- состав и структура персонала;
- обеспеченность организации и ее подразделений рабочими, административно-управленческим персоналом;

- обеспеченность квалификационным составом работающих;
- анализ работающих по возрастной категории;
- движение рабочей силы. (Приложение В)

В конце параграфа приводятся выводы о выявленных проблемах.

В параграфе 2.2 ОБЯЗАТЕЛЬНО проводится диагностика либо визуализация, либо исследование уровня, силы организационной культуры изучаемого предприятия. Текст этого параграфа следует проиллюстрировать схемами, графиками, диаграммами, показывающими наглядно предмет, направление, выявленные проблемы и итоги исследования. (Приложение Г)

В параграфе 2.3 предлагаются конкретные рекомендации по выявленным в параграфе 2.2 проблемам, рассчитывается их экономическая эффективность. Приводятся результаты апробации этих рекомендаций на предприятии (фирме). Выявляются и анализируются составляющие эффекта от предлагаемого подхода. (Приложение Д)

3. **Заключение.** Пишется по задачам. Отражаются самые значительные и яркие факты, полученные в исследовании с их интерпретацией. Заключение должно быть таковым, чтобы человек ознакомившись с ним, понял, какие результаты были получены.

4. **Список использованных источников** должен включать перечень всех источников, проработанных в процессе написания курсовой работы (не менее 10 - 15 наименований печатных (монографии, статьи из научных журналов) и не менее 10 электронных). При использовании Internet ресурсов нужно полностью указать автора и название статьи, адрес сайта (образцы оформления списка литературы см. Приложение Е).

5.Приложения

В этот раздел выносятся справочные и аналитические материалы (таблицы, расчеты, компьютерные распечатки, анкеты и т. п.), которые по тем или иным причинам (например, из-за большого объема) нецелесообразно приводить в тексте курсовой работы. В этом случае в тексте делается сноска на соответствующее приложение. В приложениях также приводятся дополнительные материалы, необходимые для аргументации положений основной части (например, прайс-листы, инструктивные, нормативные материалы, законодательные акты, иллюстрации и т. д.).

Оформление курсовой работы :

В корректно оформленной курсовой работе должен быть титульный лист и содержание с указанием страниц. (См. Приложения А и Б)

Курсовая работа должна быть написана грамотно, аккуратно, иметь поля и нумерацию страниц. Компьютерный набор текста должен соответствовать следующим требованиям:

поля: левое – 3 см, правое – 1,5см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см .

интервал между строк – полуторный

шрифт – TimesNewRoman, кегль 14

выравнивание текста по ширине

абзац 1,25.

Страницы нумеруются в правом нижнем углу.

Титульный лист и содержание не нумеруются, нумерация страниц начинается со страницы введение (следовательно, с учетом предыдущих ненумерованных страниц открывается цифрой 3).

Особое внимание нужно обратить на оформление списка использованных источников (по общепринятым правилам библиографии) и оформление цитат в тексте. Каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник с указанием автора, выходных данных книги или периодического издания и номера страницы.

Примечания и сноски располагаются постранично. Список используемых источников должен включать перечень всех источников, проработанных в процессе написания письменной работы.

В начале списка используемых источников располагаются нормативные правовые акты (если ими пользовались при написании работы), затем в алфавитном порядке приводится использованная литература на русском языке, литература на иностранных языках, и в конце общего списка помещается источники из Интернета.

В курсовом проекте в качестве иллюстраций могут быть приложены рисунки, планы, схемы, зарисовки, фотографии, диаграммы

Критерии оценки курсовой работы:

- оформление работы (соответствие требованиям оформления курсовой работы)
- описание актуальности вопроса, она должна носить проблемный характер (обсуждение взглядов различных специалистов на проблему и собственное аргументированное отношение автора к данной проблеме); простое конспектирование и реферирование оценивается на "удовлетворительно"; при изложении взглядов различных авторов должны быть свои личные выводы, умозаключения, ссылки на номер источника по списку литературы.
- наличие методологической базы
- описание практического значения проблемы
- решение проблемы, оценка эффективности предлагаемых рекомендаций
- полнота раскрытия темы
- соответствие **выводов поставленным задачам**.

Приложение А
(обязательное)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра управления персоналом

Курсовая работа

по дисциплине: Организационная культура

на тему: Фирменный стиль организации на примере ООО «Гринвуд»

Выполнил: студент группы УПб-16

Ф.И.О.

Проверил: доцент кафедры УП, к.п.н.

Стельмашенко О.В.

Чита

2021

Приложение Б
(обязательное)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....**Ошибка! Закладка не определена.**
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ.....**Ошибка! Закладка не определена.**
1.1 Понятие, сущность и значение корпоративной культуры и имиджа .....**Ошибка! Закладка не определена.**
1.2 Структура и источники организационной культуры .....**Ошибка! Закладка не определена.**
1.3 Влияние организационной культуры на имидж организации**Ошибка! Закладка не определена.**
2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ УНИВЕРСАЛЬНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОФИСА ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ» В ПГТ. ЧЕРНЫШЕВСК .....**Ошибка! Закладка не определена.**
2.1 Характеристика ПАО «Сбербанк России».....**Ошибка! Закладка не определена.**
2.2 Анализ организационной культуры и имиджа ПАО «Сбербанк России»: диагностика и оценка состояния**Ошибка! Закладка не определена.**
2.3 Рекомендации по совершенствованию организационной культуры в ПАО «Сбербанк России».....**Ошибка! Закладка не определена.**
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....**Ошибка! Закладка не определена.**
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....**Ошибка! Закладка не определена.**
ПРИЛОЖЕНИЯ.....45

Приложение В
(обязательное)

На основании данных таблиц, приведенных в Приложении В, проведите анализ персонала выбранной для исследования организации.

Обращаю ваше внимание, что в курсовой работе должны присутствовать все нижеприведенные таблицы.

Таблица 2.1 – Численность сотрудников структурного подразделения (указываете Вашу организацию) в 2018 –2019 гг.

№	Показатели, чел.	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс.(чел.)	Отн.(%)
1	2	3	4	5	6
1	Руководители	3	2	-1	66,66
2	Специалисты	28	30	2	107,14
3	Рабочие	113	119	6	105,30
Итого		144	151	7	104,86

Таблица 2.2 – Сравнительная структура персонала по гендерному составу за 2018 – 2019 гг.

№	Пол	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс.(чел.)	Отн.(%)
1	2	3	4	5	6
1	Женский	113	116	3	102,65
2	Мужской	31	35	4	112,90
Итого		144	151	7	104,86

Таблица 2.3 – Сравнительная структура персонала подразделения по возрасту за 2018 – 2019 гг.

№	Возраст	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс.(чел.)	Отн.(%)
1	2	3	4	5	6
1	менее 25	-	3	-	-
2	25-29	3	2	-1	66,66
3	30-34	18	17	-1	94,44
4	35-39	19	18	-1	94,73

5	40-44	20	20	0	100,00
6	45-49	23	25	2	108,69
7	50-54	26	26	0	100,00
8	55-59	16	21	5	131,25
9	60-64	10	10	0	100,00
10	65 и более	9	9	0	100,00
Итого		144	151	7	104,86

Таблица 2.4 – Сравнительная структура персонала подразделения по уровню образования за 2018 – 2019 гг.

№	Образование	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс. (чел.)	Отн. (%)
1	2	3	4	5	6
1	Высшее	92	102	10	110,86
2	Среднее профессиональное	50	47	-3	94,00
3	Среднее общее	1	1	0	100,00
4	Основное общее	1	1	0	100,00
Итого		144	151	7	104,86

Исходя из данных, представленных в таблице 2.4, рассчитывается коэффициент уровня образования по годам. Для этого используется формула:

$$K_{1,2} = \frac{\sum_i^n B_i * N_i}{N_p},$$

(2.1)

где B_i – балл соответствующего i-му образованию;

N_i–количество работников, имеющих i-й уровень образования;

N_p – общая численность работников всего;

n – количество i-х образовательных уровней.

Каждому уровню специалистов присваивается балл:

– основному общему – 2 балла;

– среднему общему образованию – 3 балла;

– среднему профессиональному (специальному) – 4 балла;

– высшему – 5 баллов.

Таблица 2.5 – Сравнительная структура персонала по общему стажу работы за 2018 – 2019 гг.

№	Стаж	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс. (чел.)	Отн. (%)
1	2	3	4	5	6
1	До 5 лет	16	23	7	143,75
2	6-10 лет	22	22	0	100,00
3	11-20 лет	31	31	0	100,00
4	Свыше 20 лет	75	75	0	100,00
Итого		144	151	-3	7

Таблица 2.6 – Анализ движения персонала за 2019 год

Категории работников	Сред. числ.	Принято в начале года	Уволено				Кв.	Кп.	Кт.
			Всего	По с\ж	За наруш.	По др. причинам			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Руководители	2	-	1	-	-	1	0,66	-	-
Специалисты	30	2	3	3	-	-	1,99	1,32	1,99
Рабочие	119	7	8	3	2	3	5,29	4,64	3,31
Итого	151	9	12	6	2	4	7,94	5,96	5,3

Интенсивность оборота кадров анализируется при помощи следующих коэффициентов:

Коэффициента общего оборота (Коо):

$$Коо = (Чп + Чв) \cdot 100 / Чсс, \quad (2.2)$$

где Чп – численность принятых работников за отчетный период;

Чв – численность выбывших работников за отчетный период;

Чсс – среднесписочная численность работников.

Коэффициента оборота по приему (Кп):

$$Кп = Чп \cdot 100 / Чсс, \quad (2.3)$$

Данный коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за период.

Коэффициента оборота по выбытию (Кв) характеризует удельный вес выбывших за период работников:

Кв = Чу · 100 / Чсс, (2.4)

где Чу – численность уволившихся работников

Коэффициента текучести (Кт) характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам:

Кт = (Чсж + Чнтд) · 100 / Чсс, (2.5)

где Чсж – уволенные по собственному желанию;

Чнтд – уволенные за нарушения трудовой дисциплины.

Коэффициента замещения (Кз):

Кз = Кп / Кв

Коэффициент позволяет оценить масштабность изменений производственной деятельности, его рост положительно характеризует организацию, а отрицательное значение говорит о вынужденных увольнениях работников.

Если тема курсовой работы связана с текучестью кадров или нужно более подробно рассмотреть данную проблему, то анализ движения рекомендуется рассматривать более расширенно. Пример такого анализа приведен в таблицах 2.7 и 2.8.

Таблица 2.7 – Анализ движения персонала за 2018– 2019 гг.

Показатели	Количество человек	
	2018	2019
1. Принято работников всего	11	9
в том числе по вольному найму	7	3
переводом из других организаций	1	1
по целевому направлению:		
вузов	3	2
колледжей (техникумов)	-	1
лицеев (ПТУ)	-	-
по направлению службы занятости	-	2
2. Выбыло сотрудников, всего	15	12
в том числе:		
уволено за нарушения трудовой дисциплины	5	2
по сокращению штатов	1	-
по собственному желанию, всего	4	6
уход на пенсию	2	1
уход в армию	1	2
перевод в другие организации	2	1

3. Среднесписочная численность	144	151

Таблица 2.8 – Интенсивность оборота и текучести кадров

Наименование показателей	2018	2019
Коэффициент общего оборота Коо, %	18,05	13,9
Коэффициент оборота по приему Кп, %	7,63	5,96
Коэффициент оборота по выбытию Кв, %	10,41	7,94
Коэффициент текучести кадров Кт, %	6,25	5,29
Коэффициент замещения Кз	0,73	0,75

Нужно проанализировать содержание каждой таблицы, дать оценку числовым данным таблицы.

Сформулируйте в виде выводов результаты проведенного Вами исследования кадровой политики выбранной организации.