СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc157018139)

[1. Теоретические основы управления корпоративной культурой организации 6](#_Toc157018153)

[1.1. Сущность, виды и структура корпоративной культуры организации 6](#_Toc157018154)

[1.2. Методика исследования управления корпоративной культурой организации 13](#_Toc157018155)

[2. Оценка и исследование корпоративной культуры в камышловской ветстанции 21](#_Toc157018164)

[2.1. Социально-экономическая характеристика организации 21](#_Toc157018165)

[2.2. Анализ управления корпоративной культурой в камышловской ветстанции 33](#_Toc157018166)

[3. Разработка рекомендаций по совершенствованию управления корпоративной культурой в камышловской ветстанции 47](#_Toc157018167)

[Заключение 56](#_Toc157018168)

[Список использованных источников 60](#_Toc157018169)

[Приложение А 67](#_Toc157018170)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Исследование управления корпоративной культурой организации является актуальным и значимым в настоящее время. Это связано с тем, что успешная и рациональная корпоративная культура организации может стать важнейшим ее конкурентным преимуществом, позволяющим привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, повышать качество их работы и увеличивать лояльность как самих сотрудников, так и имеющихся клиентов.

Корпоративная культура организации также может являться ключевым факторов, определяющим способность организации адаптироваться к изменениям на рынке и внешней среды, что является довольно значимым в современных условиях санкционного периода развития российской экономики. Гибкая и открытая корпоративная культура организации поможет быстро реагировать на новые требования, предъявляемые рынком и вызовы развития.

Актуальность темы исследования также вызвана тем, что корпоративная культура является важной составляющей имиджа организации как работодателя и как надежного и ответственного участника рынка. Она может сформировать положительное восприятие организации в глазах клиентов, партнеров и широкой общественности.

Следует подчеркнуть также, что кадры являются главным ресурсом любого современного предприятия. Именно их рациональная деятельность способствует достижению высоких результатов деятельности и успешной деятельности трудового коллектива.

Кадры, как профессиональная часть персонала организации и составляющая человеческих ресурсов – это не только объект управления, но и цель кадровой политики предприятия. К технологиям, которые способствуют достижению целей организации, относятся технологии повышения корпоративной культуры в организации. Она играет такую ​​большую роль в сегодняшнем сверхконкурентном деловом мире, так как неудача или успех предприятия в основном зависит от их сотрудников.

И в этом отношении большинство компании осознали, что, когда в организации образована рациональная и успешная корпоративная культура сотрудники вовлечены и чувствуют себя частью чего-то большего, чем они сами, они работают хорошо и добиваются благоприятных результатов.

Поэтому в последние несколько десятилетий были созданы целые отделы и команды, чтобы обеспечить успешную корпоративную культуру и участие сотрудников в жизни компании. Однако в отдельных организациях корпоративной культуре уделяется недостаточно внимания. Не уделяется должного внимания изучаемой проблеме, не разработана эффективная система управления корпоративной культурой организации.