СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
| Введение………………..……………………….................................................…… | 3 |
| 1 Взаимосвязь организационной культуры организации и мотивации персонала в теории………………………………………………………………………...... | 7 |
| 1.1 Понятие и особенности мотивации персонала……….……...…….………… | 7 |
| 1.2 Организационная культура: понятие и элементы…………….…………….. | 12 |
| 1.3 Влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников организации……………..………………………………………………….……….. | 19 |
| 2 Анализ мотивационной составляющей сотрудников центра развития 7-я (ИП Журавлева А.С.)……………………………………………………………………  | 26 |
| 2.1 Характеристика Центра развития 7-я (ИП Журавлева А.С.)………….……. | 26 |
| 2.2 Особенности организационной культуры Центра развития 7-я……………. | 29 |
| 2.3 Анализ мотивации сотрудников Центра развития 7-я……………………… | 39 |
| 3 Разработка рекомендаций по совершенствованию организационной культуры центра развития 7-я………………………….………………………… | 45 |
| 3.1 Предложения по совершенствованию организационной культуры Центра развития 7-я………..……………………………………………………………….. | 45 |
| 3.2 Оценка изменений в мотивации сотрудников Центра развития 7-я, после предложенных изменений в организационной культуре……………………….. | 53 |
| Заключение ……………………………………..………………………………… | 56 |
| Список использованных источников……………..……………………………. | 60 |

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, в какой бы области не осуществляла свою деятельность организация, ей приходится сталкиваться с таким понятием, как «конкурентная борьба». Каждый рыночный сегмент заполнен компаниями-конкурентами, в связи с чем организациям приходится отстаивать свои рыночные позиций, чтобы не потерять клиентов и получать прибыль, позволяющую компании расти и развиваться. Организации просто необходимо своевременно выявлять особенности внешней среды, сильные и слабые стороны конкурентов и оперативно реагировать на любые изменения, т.е. уметь проводить качественный анализ и строить свою стратегию развития. Для того чтобы верно оценить ситуацию и построить качественный вектор развития любой организации необходим квалифицированный персонал (человеческие ресурсы), ведь именно сотрудники управляют всеми процессами в организации и оказывают самое прямое влияние на конечные результаты ее деятельности. Т.е. человеческие ресурсы на сегодняшний день выступают основным стратегическим ресурсом любой организации.

Без качественного управления персоналом организации очень трудно добиться какого-либо успеха или достичь каких-либо целей, ведь только с помощью сотрудников можно запустить все рабочие процессы в организации, выполнить основные цели и задачи, достичь определенных финансовых результатов и т.д. А уже для того чтобы все сотрудники качественно и продуктивно (в разрезе целей компании) выполняли свои функциональные обязанности – их необходимо правильно замотивировать, выявив основные потребности и мотивы поведения. Таким образом, мотивация персонала является одной из важнейших составляющих процветающего бизнеса. Именно поэтому, с учетом всей важности мотивационной составляющей в трудовом процессе организации, эксперты в области управления персоналом, руководители предприятий активно занимались и занимаются до сих пор поиском наиболее эффективных инструментов стимулирования персонала.

Данные факты еще раз подтверждают особую актуальность выбранной темы исследования и необходимость использования наиболее эффективного мотивационного инструмента, который может выступать как основа грамотной системы мотивации организации.

Многие ученые, эксперты в области управления персоналом, ведущие менеджеры российских и зарубежных компаний таким инструментом считают организационную культуру.

Успех любой организации зависит от ряда факторов, одним из которых является организационная культура. Большинство людей согласится что, когда вы чувствуете себя хорошо, вы делаете лучше почти все. Есть отличное высказывание Стива Джобса: «Единственный способ получать настоящее удовлетворение от работы – это делать её превосходно, осознавая это. А единственный способ делать свою работу превосходно – это любить ее. Если ты ещё не нашел свое любимое дело, продолжай искать» [18, с. 58-60]. Таким образом, люди находятся в постоянном поиске места, которое будет полностью удовлетворять их потребности, а руководители компании должны создать условия, которые если не полностью, то приближенно соответствуют ожиданиям каждого конкретного сотрудника, чтобы удержать его. Это приобретает особую значимость, когда знания, которыми обладает тот или иной человек, приносят компании определенную выгоду.

Поэтому и возникла идея создания корпоративной или организационной культуры включения, наслаждения и самореализации. Именно на основе качественной, четко проработанной организационной культуре можно построить эффективную систему мотивации персонала, повысив лояльность ее сотрудников, их приверженность к компании, увеличить экономические и целевые показатели.

Цель выпускной квалификационной работы – показать зависимость мотивации персонала от характеристики организационной культуры предприятия.

 Для достижения цели, поставленной в работе необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие и особенности мотивации персонала;

- рассмотреть понятие организационной культуры, выделить основные элементы;

- показать влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников организации;

- дать характеристику Центру развития 7-я (ИП Журавлева А.С.);

- проанализировать особенности организационной культуры Центра развития 7-я;

- провести анализ мотивации сотрудников Центра развития 7-я;

- разработать предложения по совершенствованию организационной культуры Центра развития 7-я;

- провести оценку изменений в мотивации сотрудников Центра развития 7-я, после предложенных изменений в организационной культуре.

Объект исследования – сотрудники Центра развития 7-я (ИП Журавлева А.С.).

Предмет исследования – взаимосвязь организационной культуры организации и мотивации сотрудников Центра развития 7-я (ИП Журавлева А.С.).