

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ (ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОГО АГЕНТСТВА)

Чжан Вэньсин

магистрант, Институт финансово - экономических исследований, Северо-Восточный федеральный университет, РФ, г. Якутск

Аннотация. Влияние лидерства на организационную культуру очень важно. Ценности, поведение и методы принятия решений лидеров влияют на культуру организации и, следовательно, на поведение и отношение сотрудников. Роль лидерства в развитии организации и то, как оно мотивирует сотрудников. Различия в стилях руководства составляют различные культурные коннотации между предприятиями. Стиль лидерства и корпоративная культура имеют синергию.

Ключевые слова: Организационная культура, мотивация персонала, стиль руководства.

I. Справочная информация о компании

Beijing Zhongxuanruiyang International Administration Co., Ltd. является частным предприятием, полностью принадлежащим частному капиталу, и является предприятием, в котором доминируют коммерческие услуги. Зарегистрирован в Пекине 17 января 2013 года с уставным капиталом 8,8 млн юаней

Beijing Zhongxuanruiyang International Administration Co., Ltd. в основном занимается дизайном, производством, агентами, публикацией рекламы; Организация выставочных мероприятий; Организация культурных и художественных обменов; Дизайн сада; Экологические работы; Управление гаражом; Внутренние сотрудники бизнес - компаний, продающих строительные материалы, металломатериалы, рекламные материалы, электронику и т.д., имеют многолетний опыт работы с рекламными агентствами, рекламным дизайном и демонстрацией мероприятий, в то же время компания также расширяет бизнес в области строительных работ и имеет широкий спектр партнерских отношений между крупными торговыми компаниями Китая. Для разных предприятий разработать дизайн, макет, установить линию обслуживания. По сравнению с китайскими компаниями того же типа, имеет преимущества отличных стандартов проектирования, быстрой установки, близкой темы дизайна и так далее. В последние годы дальнейшее расширение бизнеса компании от проектирования до установки бизнеса с характеристиками быстрого старения, высокой координации, низкой стоимости и других характеристик очень популярны на рынке в Пекине, Тяньцзине, Хэбэй и других регионах с широкой поддержкой клиентов. В районе Пекина очень высока популярность. Подготовка к расширению международного бизнеса.

II. Предыстория исследования

Корпоративная культура особенно важна в повседневной жизни компании, и отсутствие хорошей корпоративной культуры может привести к противоречиям между коллегами и коллегами, между руководителями и коллегами. Важным фактором, определяющим успех предприятия, является то, постоянно ли он повышает свою производительность, а

производительность компании зависит от внутренних и внешних факторов. Под внешними факторами обычно понимаются социальнополитическое и экономическое положение предприятия на рынке и его конкурентоспособность. Экологические факторы внутри организации обычно относятся к расположению и физическим условиям на рабочем месте; Качество работы и характер работы; Поставка инструментов, оборудования и сырья; Организационная структура и политика компании; Уровень заработной платы и пособий; Возможности для профессиональной подготовки; Корпоративная культура и организационная атмосфера. Многогранные исследования свидетельствуют о том что внутренние факторы организации оказывают большее влияние на показатели деятельности чем внешние факторы.

Fang Guoxin (2022) считает, что харизматический стиль руководства оказывает значительное положительное влияние на инновационную производительность предприятий. Цао Вэньчао (2023) считает, что слишком компетентное руководство может привести к злоупотреблению властью и чрезмерной зависимости подчиненных, а слепое поклонение также может лишить сотрудников способности думать, авторитетное руководство может негативно повлиять на производительность бизнеса

III. ОБЗОР ДОКУМЕНТАЦИИ

Стиль лидерства

Стиль лидерства - это модель поведения лидера. Когда лидеры влияют на других, они используют разные модели поведения для достижения своих целей. Стиль корпоративного лидерства - это то, что характеризует привычный стиль руководства. Привычный стиль руководства постепенно формируется в долгосрочном личном опыте и практике руководства, а также сознательно или бессознательно стабильно работает в практике руководства и имеет сильную индивидуализацию.

Сюй Шуан Ян Чжэн Лю Пин Цин Ян Фан Чжао Ли (2022) считает, что руководители предприятий играют важную роль в работе предприятий, а их стиль руководства играет ключевую роль в стимулировании инновационного поведения новых сотрудников. Руководство является важным связующим лицом для новых сотрудников в организации, и его стиль руководства повлияет на индивидуальное восприятие и эмоции новых сотрудников, а также на их инновационное поведение.

Организационная культура

Корпоративная культура, или организационная культура, - это уникальный культурный образ организации, состоящий из ее ценностей, убеждений, ритуалов, символов, методов работы и т. Д., Проще говоря, все стороны, которые компания демонстрирует в своей повседневной деятельности. Ма Мин (2022) считает, что организационная культура - это совокупность управленческих идей, методов управления, теорий управления, группового сознания и соответствующих стилей мышления и кодексов поведения, сформированных предприятиями в процессе долгосрочного производства, эксплуатации, строительства и развития. Шао Блина, Се Чжимин (2019) считает, что организационная культура косвенно влияет на производительность через инновации: лидер организации в характеристиках продукта и инноваций, стимулируя предпринимательский менталитет, инициативу, творческий, авантюрный подход, окажет положительное влияние на производительность.

Стимулирование персонала

Стимулирование потребностей, мотивации, желаний, мотивации сотрудников - это процесс, который в разной степени удовлетворяет или ограничивает различные потребности сотрудников различными эффективными средствами, чтобы сотрудники могли формировать конкретную цель и поддерживать высокие эмоции и постоянный позитивный настрой в достижении этой цели, полностью использовать свой потенциал и прилагать все усилия для достижения желаемой цели. Ву Цзяньминь (2023) считает, что механизм стимулирования персонала также является одним из важных способов для предприятий выполнять соответствующую работу по управлению людскими ресурсами, поэтому его внедрение уровня практического развития в общем процессе управления людскими ресурсами глубоко влияет

на общее развитие предприятия. Ван Куньян (2023) считает, что состав персонала и условия реализации стимулов предприятий разных размеров, характера, различных отраслей и различных бизнес - моделей различны, предприятия должны на практике создавать и совершенствовать механизм стимулирования персонала, чтобы обеспечить его практическую осуществимость.

Список литературы:

1. Fang National New. харизматический стиль руководства, влияние психологической собственности сотрудников на инновационную производительность предприятий [J]. Национальная экономика обращения, 2022 (15): 4.
2. Цао Вэньчао. Авторизованный стиль руководства и его влияние [J]. Кооперативная экономика и технологии, 2023 (24): 105 - 107.
3. Сюй Шуан Ян Чжэн Лю Пин Цин Ян Фан Чжао Ли. Искренне менять истину на новую: истинный стиль руководства для изучения механизма стимулирования инновационного поведения новых сотрудников [J]. Научно - технический прогресс и контрмеры, 2022, 39 (19): 132 - 140.
4. Jadan. Эволюционный анализ стиля корпоративного "авторитарного" лидерства [J]. Ведущий научный форум, 2022 (12): 116 - 120.
5. Ма Мин. Расскажите о преимуществах и путях профсоюзных организаций в продвижении строительства корпоративной культуры [J]. Корпоративная цивилизация, 2022 (1): 2.
6. Шао Блина, Се Чжимин. Корпоративная организационная культура, инновации и отношения производительности Обсуждение [J]. Современная коммерческая и торговая промышленность, 2019, 40 (01): 48 - 50.
7. Wu Jianmin. Стратегия внедрения механизма стимулирования персонала в управлении человеческими ресурсами предприятия - оценка « Управление - это сделать хорошую работу по стимулированию персонала» [J]. Исследования в области управления наукой и техникой, 2023, 43 (16): 10006.
8. Ван Куньян; Новый период Корпоративное управление человеческими ресурсами Исследование механизмов стимулирования персонала « Менеджер» № 11 2023 г.