



## CUPRINS

	<b>Pag.</b>
<b>INTRODUCERE</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLUL I Fundamentele teoretice ale culturii organizaționale.</b>	<b>7</b>
1.1. Esența și funcțiile culturii organizaționale.	7
1.2. Tipologii ale culturii organizaționale.	17
<b>CAPITOLUL II. Evoluția activității economico-financiare a S.R.L. "Doina-Vin".</b>	<b>28</b>
2.1. Prezentarea generală a S.R.L. "Doina-Vin".	28
2.2. Analiza economico-financiară a activității S.R.L. "Doina-Vin".	32
<b>CAPITOLUL III. Cultura organizațională – factor major al eficienței managementului modern al întreprinderii</b>	<b>43</b>
3.1. Metodologia formării culturii organizaționale în cadrul S.R.L. "Doina-Vin".	43
3.2. Cultura managerială și liderismul în dezvoltarea organizațională a S.R.L. "Doina-Vin".	56
<b>CONCLUZII</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>67</b>
<b>ANEXE</b>	

## **Adnotare**

La teza de master

### **Cu tema: Cultura organizațională ca resursă de sporire a performanțelor întreprinderii.**

Dorind să ne integrăm în Uniunea Europeană, precum și în comunitatea mondială, trebuie să reconstruim instituțiile noastre în conformitate cu noile tendințe pe arena internațională. Necesită schimbări majore nu numai instituțiile sociale formale, dar și cele informale: sistemul de valori și normele comportamentale. Instituirea unui stat democratic și a unei economii de piață, depinde considerabil de realizarea schimbărilor în sistemul de valori, deoarece acestea vizează însăși existența umană. Schimbările în sistemul de valori constituie condiția primordială

a succesului modernizării, ele însă nu pot fi realizate fulgerător, deoarece implică transformări fundamentale în conștiința indivizilor.

Scopul tezei este elaborarea bazei teoretico-metodologice de formare a culturii organizaționale ca factor de sporire a eficienței manageriale în cadrul întreprinderii în condițiile reformelor sociale și economice din Republica Moldova pe exemplul S.R.L. "Doina-Vin".

Cercetare experimentală a culturii organizaționale s-a efectuat cu scopul de a afla care sunt valorile acceptate de către membrii organizațiilor economice, situația reală și cea dorită.

A fost analizată S.R.L. «Doina - Vin». În urma studiului efectuat, s-a ajuns la concluzia că cultura este de tip putere, în conducere predominând stilul autoritar - paternalist. Putem constata, că salariații își doresc un alt tip de cultură organizațională, astfel la întreprinderea S.R.L. «Doina - Vin», salariații doresc să se țină cont de capacitățile, aptitudinile și talentul lor. Ei mizează pe munca în echipă, au nevoie de un lider puternic, capabil să-i conducă, pentru a realiza performanțe.

Schimbarea culturii organizaționale este un proces dialectic complex, care implică transformări în conștiința indivizilor. Pentru a schimba situația actuală, trebuie să începem prin a ne schimba pe noi înșine, dar pentru aceasta este oportun să percepem altfel lumea. Un mod de viață prosper presupune adoptarea și respectarea anumitor principii de bază, fără de care oamenii nu pot obține succese în activitățile desfășurate. Principiile reprezintă idei că lăuzitoare ale conduitei umane, care și-au dovedit valoarea permanentă. Ele sunt fundamentale și incontestabile, deoarece sunt evidente. Activitatea indivizilor este mai eficientă și organizațiile au mai multă putere dacă se ghidează după aceste principii verificate.

[Teza completă](#)