

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра _____
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності зі спеціальності 6.030505
– Управління персоналом та економіка праці

Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

на тему: **«ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу ФМЕ
Деде Олег Володимирович
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)
Никифорова В.Г.
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми В умовах, які склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема організаційної культури набула важливе значення, оскільки рішення завдань, які постають перед суспільством, можливе лише за умови створення належної організаційної культури на підприємстві, здатної спонукувати працівників підприємств до ефективної діяльності й відповідальності.

Мета дослідження Розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо формування й підтримки ефективної організаційної культури на підприємстві.

Завдання дослідження:

- розкрити сутність організаційної культури;
- визначити теоретичні аспекти механізму взаємодії організаційних структур управління й організаційної культури;
- визначити підходи до формування ефективної організаційної культури;
- провести аналіз ефективності діючої організаційної культури;
- визначити напрямки вдосконалення підходів до формування організаційної культури як передумови стратегічного управління персоналом;
- визначити доцільність впровадження закордонних сучасних форм організаційної культури в ТОВ «Цемент»;
- визначити напрямки підвищення ефективності організаційної культури.

Об'єкт дослідження Організаційна культура на підприємстві

Предмет дослідження Методи й засоби формування й розвитку ефективної організаційної культури.

Методи дослідження аналіз, спостереження, анкетування, систематизація, класифікація, порівняння, фінансовий аналіз і ін.

Інформаційна база дослідження законодавчі та нормативні акти України з проблем відтворення та використання людського потенціалу, матеріали державної статистичної звітності ТОВ «Цемент», наукові праці зарубіжних та вітчизняних

авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на ТОВ «Цемент».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (35 найменувань) та 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 90 сторінок. Основний зміст викладено на 84 сторінках. Робота містить 14 таблиць, 6 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні аспекти стратегічного розвитку підприємства»* розглянуто сутність організаційної культури та теоретичні аспекти механізму впливу організаційних структур управління персоналом на формування організаційної культури.

У другому розділі *«Дослідження ефективності організаційної культури ТОВ «Цемент»* проаналізовано стан та ефективність організаційної культури, виявлено відповідні недоліки.

У третьому розділі *«Удосконалення підходів до підвищення ефективності організаційної культури»* запропоновано низку заходів щодо оновлення підходів до підвищення рівня організаційної культури.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Для вдосконалення системи корпоративної поведінки організації, для правильної її роботи, для розуміння й реалізації її норм і принципів кожний зі співробітників повинен знати корпоративний кодекс компанії, при цьому задіяти необхідно й фахівців-психологів, здатних допомогти як у розробці даного документа, так і у впровадженні його в трудовий колектив.
2. Вивчення нових технологій управління дозволить підвищити організаційну культуру управління підприємства в цілому.
3. Удосконалити використовувані карти трудових процесів на виробництві цементу.

4. Соціальний пакет компанії необхідно розділити на дві частини: базовий і додатковий.
5. Значно поширити заходи щодо організації культурного дозвілля працівників підприємства.
6. Необхідно вдосконалити систему комунікацій на підприємстві.