

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

Кафедра менеджменту

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
_____ І.О. Кузнецова

_____ 2020 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 073 Менеджмент**

за темою:

Формування корпоративної культури підприємства

Виконавець:

студент ФЕУП

Черноусова Марія Миколаївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

К.Є.Н.

(науковий ступінь, вчене звання)

І.Д. Гречкосій

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Одеса 2020

ЗМІСТ

ВСТУП 3	с. 3
РОЗДІЛ 1. УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЯК ОСНОВА ПОЛІПШЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	с. 5
1.1 Сутність і елементи корпоративної культурою 5	с. 5
1.2 Типи корпоративної культури 10	с. 10
1.3 Вплив корпоративної культури на ефективність роботи підприємства14	с. 14
РОЗДІЛ 2 ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА	с. 26
2.1 Загальна характеристика підприємства 26	с. 26
2.2 Аналіз кадрового складу підприємства 33	с. 33
2.3 Аналіз корпоративної культури підприємства 35	с. 35
2.4 Розробка заходів щодо удосконалення корпоративної культури підприємства 46	с. 46
Висновки та рекомендації 54	с. 54
Список використаних джерел 57	с. 57

ВСТУП

Корпоративна культура є відносно новим явищем для вітчизняних підприємств, хоча на Заході концепція корпоративної культури була сформована наприкінці минулого століття і знайшла широкого застосування. Її поява була пов'язана з переглядом науково-практичних позицій по відношенню до людського капіталу, ролі найманих працівників як основного суб'єкта виробничих відносин і до системи управління ними. Цілі і завдання корпоративної культури як внутрішнього середовища будь-якого підприємства полягали в формуванні почуття причетності персоналу і його солідарності з місією і стратегією підприємства, а внаслідок цього, мотивації на досягнення успіху в його діяльності. Корпоративна культура розглядається як засіб створення сприятливих умов, що сприяють підвищенню ефективності управління підприємством і досягнення ним конкурентоспроможності на ринку. Тому обрана тема кваліфікаційної роботи є актуальною.

Об'єкт дослідження – Державне підприємство Морський торговельний порт «Південний».

Метою роботи є обґрунтування і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення корпоративної культури морського порту.

Відповідно до мети в роботі були поставлені і вирішені наступні **завдання:**

1. визначити типові види корпоративної культури;
2. провести аналіз внутрішнього середовища морського порту;
3. провести аналіз якісного складу персоналу морського порту;
3. провести оцінювання компонент корпоративної культури ;
4. встановити тип корпоративної культури та її недоліки;
5. визначити вид бажаної корпоративної культури та розробити заходи щодо її удосконалення.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої в роботі мети були використані сучасні загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу і синтезу, статистичного аналізу, анкетування, діагностування корпоративної культури.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розроблених рекомендаціях щодо корпоративної культури та зміни її види, що надає змогу підвищити продуктивність праці і у такий спосіб збільшити дохід підприємства.

Висновки та рекомендації

1. На підставі критичного аналізу наукової літератури встановлено, що найбільш приємною типологією є виокремлення: інноваційної, традиційної, «снобістської» і вимушеної корпоративної культури. Встановлено, що корпоративна культура не може бути однорідною. Для прийняття ефективних управлінських рішень необхідно, перш за все, провести діагностику корпоративної культури за певними компонентами.

2. За результатами аналізу внутрішнього середовища морського порту «Південний» встановлено, що це найкраще підприємство в Україні, яке в минулому році зайняло перше місце за вантажообігом. Найбільша частка вантажообігу припадає на експорт вантажу.

3. За аналізом якісного складу персоналу морського порту встановлено, що:

- в структурі персоналу жінки займають 28 %;
- найбільша кількість працівників за віковою структурою – в межах 30-39 років та 40-49 років;
- в колективі порту переважно працюють молоді співробітники, а значить енергійні та перспективні люди;
- половина персоналу має неповну та повну вищу освіту. Серед них – 12,4 % персоналу мають дві вищі освіти.

4. Для оцінки компонент корпоративної культури проведено анкетування працівників, яке надало змогу якісно їх визначити. Було встановлено:

- за компонентом «бажання вдосконалювати професійний рівень» - майже половина працівників (43,75 %) хочуть постійно вчитися новому для підвищення свого професійного рівня, для 31,25 % нові розробки цікаві тільки з точки зору збільшення доходу. Разом з тим, для достатньо великої кількості робітників (25 %) підвищення професійної кваліфікації є малоцікавим;

- за компонентом вид мотивації - головним мотивуючим фактором для більшості персоналу (37,25 %) є збільшення доходу;

- за компонентом соціальна відповідальність - значна кількість робітників (31,25 %) живуть сьогоднішнім днем;

- в прийнятті управлінських рішень бере участь тільки топ-менеджери, делегування повноважень не розвинене, 68,75% працюючих вважають, що прийняття рішень - це справа начальства

- за компонентом адаптивність лише для 18,75 % висока адаптивність є гарантією конкурентоспроможності;

за компонентом відношення до ризику більшість опитаних - 75% (62,5 % - представники вимушеної, 12,5 % - традиційної субкультури) - всіляко уникають ситуацій, пов'язаних з ризиком

за компонентом тип лідерства відповіді сильно варіюють

за компонентом тип відношень в колективі встановлено, що абсолютна більшість опитаних (93,75%) відповіли, що на сьогоднішній день їх колеги - це люди, з якими їм доводиться спілкуватися, оскільки вони працюють на одному підприємстві.

5. За результатами діагностики існуючої корпоративної культури встановлено, що вона відноситься переважно до «вимушеного типу». Цей тип корпоративної культури має низку недоліків, які пов'язані із напруженими відносинами в колективі, неефективними комунікаціями, нерозвиненим зворотнім зв'язком. Все перелічене відбивається на таких негативних характеристиках:

- для достатньо велика кількість робітників (25 %) підвищення професійної кваліфікації є малоцікавим,
- низький рівень соціальної відповідальності,
- не розвинено залучення персоналу до прийняття управлінських рішень,
- персонал має низький рівень адаптивності та всіляко уникає ризиків та нерозвинутий рівень відносин в колективі.

6. Для розробки заходів з удосконалення корпоративної культури було проведено анкетування керівного складу підприємства стосовно її бажаного типу. В цілому бажаний стан направлений на «інноваційно-снобистський» тип.

7. Порівняння фактичного та бажаного станів корпоративної культури надає можливість стверджувати, що вона має бути істотно удосконалена через впровадження таких заходів:

- впровадження кодексу корпоративної культури;
- впровадження системи управління за цілями;
- проведення тренінгів з управління за цілями, лідерства та командної роботи.

Для впровадження кодексу корпоративної культури нами розроблено основні етапи цього процесу. Визначено перелік тренінгів та розраховано витрати на впровадження нової корпоративної культури. Доведено, що впровадження удосконаленої корпоративної культури надає змогу підвищити продуктивність праці і у такий спосіб збільшити дохід на 4 %, а також, що витрачені кошти на впровадження корпоративної культури значно менше отриманого додаткового доходу та прибутку. Отже, заходи є ефективними та доцільними.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем/ пер с англ. Ростов - на - Дону. «Феникс», 1998, с. 534.
2. Балабаш О.Формалізація процедури оцінювання фінансової стійкості, як стадії процесу стратегічного управління підприємством / Кузнецова І., Балабаш О. //Науковий вісник ОНЕУ. – Одеса, 2017. - № 5 (247) – С.85-95
3. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. Пер. с англ. Бюро переводов „Золотая лань“ – М.: НІРРО, 2008. – 352 с.
4. Балабаш О.С. Здібність організації як економічна категорія / О.С. Балабаш, І.О. Кузнецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля – Луганск, Східноукраїнський національний Університет, 2012. – № 11. – С.278-282
5. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренєв Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура: Монографія / За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. –376 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.:Гардарика, 1998, с.421.
7. Гребиньяк Л. Как заставит работать вашу стратегию /Л. Гребиньяк / Пер. С англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2006. – 352 с.
8. Долганова В.А. Характеристика корпоративная культура, влияющие на эффективность работы предприятия / В.А. Долганова, О.Е. Стеклова // Экономика и бизнес. - 2017. - №4. – С. 66-67
9. Дугина О. Корпоративная культура и организационные изменения / Дугина О. // Управление персоналом. – 2000 – № 12. – С. 8-12.

10. Иванова Т.Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия: монография / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлева // Российский ун-т дружбы народов, 2011. – 151 с.
11. Иванова Т.Б. Доминирующие типы корпоративной культуры / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлева // Вестник РУДН. – 2010. – № 4. – С. 109-112
12. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007. — 320 с.
13. Качан И.В. Методики диагностики организационной культуры предприятия // Научные труды ДонНТУ. – Д., 2008. №33. – С.187-191.
14. Колесников Г. Стратегическое управление и организационная культура // Персонал. – 2010. – №3. – С. 40-46.
15. Кузнецов А.М. Науково-методичні засади формування системи трудової мотивації персоналу / А.М Кузнецов, І.О. Кузнецова // Науково-практичний журнал Регіональна економіка та управління Східноукраїнського інституту економіки та управління.-- 2015 -- 3(06). С. 94 -97
16. Кузнецова І.О. Модель компетенцій менеджера як складова ключової здібності підприємства хлібопродуктів / І.О. Кузнецова // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 2. – С. 228-234
17. Кузнецова І. О. Розвиток персоналу в контенті інноваційних змін підприємства / І. О. Кузнецова, В. О. Кравченко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія: Економічні науки.— Полтава, 2010. – № 4. – С. 24–28.
18. Кузнецова І.О. Диагностика в процесі стратегічного управління підприємством: місце та структура // Вісник соціально-економічних досліджень.,Одеса: ОНЕУ. – 2016. – Вип. 1(60). – С. 142-149
19. Кузнецова І.О. Планування діяльності підприємств: структурний аспект (Монографія) / І.О. Кузнецова, Ю.В. Карпенко / Одеса: Атлант, 2012. – 209 с.

20. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения / Д. Майстер // Альпина Бизнес Букс. – 2005. – 217 с.
21. Мескон М. Основы менеджменту / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. Пер с англ. М.А. Майорова – М.: Дело, 1992. – 702 с.
22. Офіційний сайт Державного комітету статистики: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
23. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: Эком. – 1992. – 274 с.
24. Савчук Л. Розвиток корпоративної культури в Україні // Персонал. – 2005. - №5. – С.5-13.
25. Таран М. Корпоративная культура. // Кадровик України. – 2007. – №11. – С.104-109.
26. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Четыре типа корпоративной культуры. – М.: Попурри, 2012. – 240 с.
27. Шейн Э. Организационная культура и лидерство СПб.: Питер. – 2002. – 327 с.
28. T. Deal and A.Kennedy, Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, 1982, Addison - Wesley, Reading Mass, p.57
29. Kuznetsova, I., Baldzhy, M., Vidomenko, I., Karpenko, J., Balabash, O. Theoretical bases of monitoring in the process of management of sustainable development of the enterprise (2019) Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020, pp. 7674-7684.
30. Kuznetsova I., Karpenko Yu., Vidomenko I. Technology of operational management in the activities of port elevators / Kuznetsova I., Karpenko Yu., Vidomenko I. // Independent Journal of Management & Production. – 2020. – Vol 11, No 8. – P. 762-782

31. Kuznetsova I. Fomatization of management technology as a constituent of the core organization capabilities / Inna Kuznetsova // Современное состояние научных исследований и технологий в промышленности. Научный журнал – 2017. - № 2. – С. 116-123