

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 073 "Менеджмент"

на тему: «Формування корпоративної культури підприємства»

Виконавець:

студент факультету економіки та управління підприємством

Черноусова Марія Миколаївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

К.Є.Н.

(науковий ступінь, вчене звання)

Гречкосій І. Д. _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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.

Актуальність полягає в розробленні рекомендацій щодо корпоративної культури та зміни її види, що надає змогу підвищити продуктивність праці та збільшити дохід підприємства.

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

Відповідно до мети роботи були досліджені такі **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.

Об'єкт дослідження кваліфікаційної роботи – державне підприємство морський торговельний порт «Південний».

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є удосконалення **заходів щодо підвищення корпоративної культури підприємства.**

Інформаційна база дослідження: державне підприємство морський торговельний порт «Південний».

Структура та обсяг роботи.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 59 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі «Управління корпоративною культурою як основа поліпшення результативності підприємства» розглянуто сутність і елементи корпоративної культури. Обґрунтовано що вона формується під впливом людей, в роботі організації, але разом з тим саме вона визначає поведінку людей, їх взаємодія і навіть усвідомлення свого місця в соціумі. Розглянуті основні структурні елементи і типи корпоративної культури та її вплив на ефективність підприємства. Виявлено, що корпоративна культура не може бути однорідною, та на підставі критичного аналізу наукової літератури було встановлено основні параметри корпоративної культури, які впливають на прийняття ефективних управлінських рішень та саме за ними буде проведена діагностика підприємства.

У другому розділі «Формування корпоративної культури підприємства» було проведено загальний аналіз морського торговельного порту «Південний», на підставі якого видно, що це одне з лідуючих підприємств України за останні роки. Проведено якісний аналіз складу персоналу, який показав що на підприємстві працює переважно молодь. Було проведено анкетування для встановлення корпоративної культури на підприємстві та 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, що може призвести до негативних наслідків для підприємства. Для удосконалення корпоративної

культури було проведено анкетування керівного складу підприємства стосовно її бажаного типу, який є «інноваційно-снобістським». Та порівнюючи фактичний та бажаний стан корпоративної культури запропоновані заходи для її вдосконалення.

ВИСНОВКИ

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.

АНОТАЦІЯ

Черноусова Марія Миколаївна. Формування корпоративної культури підприємства

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 073 "Менеджмент". – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2020.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з двох розділів. Об'єкт дослідження – державне підприємство морський торговельний порт «Південний».

У роботі розглядаються основи управління корпоративною культурою, її параметри які впливають на прийняття ефективних управлінських рішень. Надано характеристику підприємства морський порт «Південний», встановлено його переваги на ринку торговельно-морських послуг. Проаналізовано кадровий склад та виявлено, що тип фактичної корпоративної культури не є задовільним. Проведено анкетування для виявлення бажаного типу корпоративної культури, та запропоновані заходи по її удосконаленню, які збільшать дохід підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура; фактичний та бажаний стан корпоративної культури; компоненти корпоративної культури; ринок морських торговельних послуг; аналіз кадрового складу; анкетування; кодекс корпоративної культури.

ANNOTATION

Chernousova Maria Mykolayivna. Formation of corporate culture of the enterprise.

Thesis for Bachelor degree in specialty 073 «Management » - Odessa National Economic University, Odessa, 2020.

Thesis consists of two chapters. Object of study is state enterprise sea trade port "Southern".

The qualifying paper considers the basics of corporate culture management, its parameters that influence the adoption of effective management decisions. The general characteristic of the enterprise seaport "Southern" is carried out, its advantages in the market of trade and sea services are established. The staff was analyzed and it was found that the corporate culture is not satisfactory. Questionnaires were conducted to identify the desired type of corporate culture, and proposed measures to improve it that will increase the company's income.

Key words: corporate culture; the actual and desired state of corporate culture; components of corporate culture; maritime trade services market; personnel analysis; questionnaires; code of corporate culture.