

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

**кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)**

за освітньою програмою **Управління персоналом та економіка праці**
(назва освітньої програми)

За темою: **«Формування ефективної організаційної культури
на підприємстві»**
(на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)

Виконавець

Студентка 4 курсу, 3 групи

Факультету ФЕУП

Бродар Марина Сергіївна_____

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

Науковий керівник

К.Е.Н., СТ.Викладач

(науковий ступень, вчене звання)

Новицький М.В._____

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

Одеса – 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: організаційна культура є стратегією корпоративного рівня і елементом стратегічного управління підприємством. Організаційну культуру необхідно формувати, зміцнювати або змінювати, виявляти сучасні тенденції і формувати ефективну організаційну культуру на підприємстві.

Мета дослідження: розроблення заходів щодо формування ефективної організаційної культури на ТОВ «Телекарт-прилад».

Завдання дослідження:

- Вивчити теоретичні основи формування організаційної культури на підприємстві та її складові;
- Проаналізувати техніко-економічні показники діяльності підприємства;
- Проаналізувати і оцінити стан формування організаційної культури на підприємстві;
- Проаналізувати сучасний досвід формування організаційної культури на підприємствах;
- Виявити недоліки формування організаційної культури на підприємстві, і запропонувати заходи щодо формування ефективної організаційної культури.

Об'єкт дослідження: процеси формування організаційної культури на підприємстві.

Предмет дослідження: сучасний стан процесів формування організаційної культури на підприємстві

Методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, опис, абстрагування, порівняльні методи, опитування.

Інформаційна база дослідження. Складається з інформаційних і статистичних документів діяльності підприємства, наукових праць вітчизняних і зарубіжних авторів, періодичної літератури; планова та звітна документація ТОВ «Телекарт-прибор».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (42 найменування). Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок. Основний зміст викладено на 81 сторінки. Робота містить 13 таблиць, 4 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи формування організаційної культури підприємства» розглянуто теоретичні наукові підходи щодо формування ефективної організаційної культури; питання формування організаційної культури сучасного підприємства; складові ефективної організаційної культури.

У другому розділі «Аналіз діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» дана загальна характеристика підприємства, аналіз основних техніко-економічних показників діяльності, оцінка організаційної культури підприємства.

У третьому розділі «Заходи щодо формування ефективної організаційної культури на ТОВ «Телекарт-Прилад» розглянуто сучасний досвід формування організаційної культури на підприємствах та запропоновано заходи щодо формування ефективної організаційної культури.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі - для переорієнтації ієрархічної в бажану кланову організаційну культуру на ТОВ «Телекарт-Прилад» та з урахуванням сучасного досвіду формування організаційної культури на підприємствах лідерів галузі - компанії Сіменс и компанії Apple, нами пропонується вирішення наступних завдань:

	Недоліки	Завдання щодо переорієнтації
1	Перегляд вищим керівництвом формальних правил та процедур якісної та кількісної їх зміни, вдосконаленні організаційної структури підприємства та зменшення її «забюрократизованості»	Керівництво товариства має продовжувати фокусувати увагу на збереженні цінностей колективного духу, сприятливого психологічного клімату та розвитку особистості кожного працівника. Виявляти в управлінні поєднання гнучкості та стабільності. В стилі лідерства повинно переважати прагнення допомагати та навчати
2	За параметром оцінки, як «сутність, яка зв'язує організацію в одне ціле», пропонується перейти від поєднання кланової та ієрархічної культур до сполучення клану та адхократії.	Це практично означає, що реально об'єднати людей з урахуванням наших ментальних та культурних особливостей можливо тільки на основі довіри та творчого підходу (творча праця, ініціатива, новаторство, нестандартне, творче мислення). Довіра (один до одного, до керівників на рівні свідомості та поведінки) – Пропонується значно збільшити адхократичну культуру. Заохочення вищим керівництвом інноваційності, новаторства, особистої ініціативи та свободи працівників товариства, а також спрямування колективу на динамічний, новий, інноваційний напрямок роботи
3	За параметром «стратегічні цілі» найбільш вираженою є бюрократична культура, а потім кланова.	

АНОТАЦІЯ

Бродар Марина Сергіївна
«Формування ефективної організаційної культури на підприємстві»
(на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)

на здобуття освітнього ступеня бакалавр зі спеціальності **051 «Економіка»**
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою **Управління персоналом та економіка праці**
(назва освітньої програми)
Одеській національний економічний університет – Одеса, 2020.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів.

Об'єкт дослідження - процеси формування організаційної культури на ТОВ «Телекарт-Прилад»

У роботі розглядаються *теоретичні аспекти* теоретичні основи формування організаційної культури на підприємстві та її складові

Проаналізовано: - техніко-економічні показники діяльності підприємства, кількісно-якісний склад персоналу; - стан формування організаційної культури на підприємстві; - сучасний досвід формування організаційної культури на підприємствах;

Запропоновано: заходи щодо формування ефективної організаційної культури на ТОВ «Телекарт-прилад».

Ключові слова: корпоративна культура підприємства, організаційна культура підприємства, комунікації, усвідомлення, звички, традиції, мотивування.

ANNOTATION

Brodar Maryna Sergiivna

"Formation of an effective organizational culture at the enterprise"
(on the example of LLC "Telecard-Device")

for a bachelor's degree in 051 "Economics"
(code and name of the specialty)

according to the educational program Personnel Management and Labor Economics
(name of educational program)

Odessa National Economic University - Odessa, 2020.

The bachelor's thesis consists of three sections.

Object of research - the processes of formation of organizational culture at LLC "Telecard-Device"

The paper considers **the theoretical aspects** of the theoretical basis for the formation of organizational culture in the enterprise and its components

Analyzed: - technical and economic indicators of the enterprise, the quantitative and qualitative composition of staff; - the state of formation of organizational culture at the enterprise; - modern experience of forming organizational culture at enterprises;

Proposed: measures for the formation of an effective organizational culture at LLC "Telecard-device".

Key words: corporate culture of the enterprise, organizational culture of the enterprise, communications, awareness, habits, traditions, motivation.