

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

Кафедра менеджменту  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавра**  
зі спеціальності 073 Менеджмент  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою  
Менеджмент  
(назва освітньої програми)

на тему: Формування корпоративної культури підприємства  
(назва теми)

**Виконавець:**

студент 42 групи ФЕУП  
Піотровський Владислав Станіславович

---

/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент.,  
(науковий ступінь, вчене звання)  
Вітковська Катерина Вікторівна

---

/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сучасні умови ведення бізнесу сприяють розгляду поняття "корпоративна культура" як одного з основних елементів системи управління персоналом. Сьогодні велике значення має корпоративна культура як сукупність ознак, що визначають індивідуальність кожної організації. А саме її культуру, систему цінностей, філософію, яку поділяють всі співробітники. Філософію організації формують зрозумілі всім працівникам традиції, символи, ритуали, легенди, якими вони керуються у повсякденній діяльності в силу своїх внутрішніх переконань. Складовими культури організації є назви брендів, які вона виробляє, та соціальні контакти працівників поза нею (профспілки, спортивні команди тощо).

Неможливо забезпечити прибутковість та успіх організації, спираючись лише на економічний інтерес і нехтуючи потенціалом культурного капіталу. Його ступінь проникнення в сферу управління та економіки визначає швидкість переходу організації до нового циклу розвитку.

Тему "корпоративної культури" вивчали такі вчені як Р. Стрінгер, К. Бартлетт, Д. Літвін, Д. Макгрегор, К. Арджириса: О. Кузьмін, В. М. Сороківський та інші. Проте багато питань в сучасній літературі стосовно корпоративної культури є невирішеними та потребують подальших досліджень.

**Мета дослідження** полягає в теоретичних і практичних аспектах формування корпоративної культури та прикладне застосування отриманих результатів у процесі розробки заходів з формування корпоративної культури підприємства.

### **Завдання дослідження:**

- дослідити сутність поняття «корпоративної культури» та її складових елементів;
- охарактеризувати типи корпоративної культури підприємства;
- розглянути методи дослідження корпоративної культури підприємства;
- надати загальну характеристику та провести аналіз фінансово господарської діяльності ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»;
- оцінити рівень корпоративної культури ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»;
- розробити заходи з формування корпоративної культури ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»;
- провести оцінювання ефективності запропонованих заходів

**Об'єкт дослідження** кваліфікаційної роботи є ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»

**Предметом дослідження** є процес формування корпоративної культури підприємства.

**Методи дослідження** Використані в кваліфікаційній роботі, включають: метод абстрагування для уточнення сутності поняття «корпоративна культура»; метод SWOT - аналізу, метод анкетування співробітників згідно концепції Д. Денісона і AGILE підходу для визначення

та аналізу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища та обґрунтування корпоративної культури підприємства, а також оцінки ефективності реалізації запропонованих заходів.

**Інформаційна база** дослідження склали звітність ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ» і нормативні акти України. Під час написання кваліфікаційної роботи використовувалися монографії і наукові статті. При написанні роботи використовувалися комп'ютерні програми MS Word, MS Excel.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та додатку. Загальний обсяг роботи становить 59 сторінок. Робота містить 13 таблиць, 6 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА»** визначено сутність та класифікацію корпоративної культури; розглянуті методи оцінки та аналізу корпоративної культури.

У другому розділі **«АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗРОБКА ЗАХОДІВ З ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»»** розглянуто організаційно-економічну характеристику ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»; досліджено корпоративну культуру ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ»; розроблені та оцінені заходи з покращення корпоративної культури.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки, основні з яких такі:

1. корпоративна культура, найбільш відповідна цілям і цінностям компанії, визнається одним з найбільш дієвих факторів підвищення ефективності бізнес-процесів на сучасних підприємствах, що підвищує інтерес до її однозначної ідентифікації і дослідження. У сучасній науковій практиці немає чіткого розмежування понять «організаційна культура» і «корпоративна культура» і представлено безліч підходів до їх визначення; кордони досліджуваних процесів, коло об'єктів дослідження можуть суттєво відрізнятися в залежності від того, як автор розуміє цей економічний концепт;
2. в рамках дипломної роботи корпоративна культура розглядається як система матеріальних і духовних цінностей, вибудована відповідно до мети і стратегії розвитку компанії і формує образ мислення співробітників, почуття причетності і прихильності спільній справі за рахунок прийняття загальних моделей поведінки і лідерства, комфортного психологічного мікроклімату і неформальних

комунікацій в колективі. В даному контексті корпоративна культура є складовою організаційної культури, формує внутрішню ідентичність і індивідуальність компанії, забезпечує взаєморозуміння і сприятливий емоційний фон, є виразом причетності і єдності. Організаційна культура, в свою чергу, включає також компоновку організації, її структуру, системи розміщення і використання ресурсів, принципи та засоби взаємодії із зовнішнім середовищем, а також формальні комунікації, збудовані для найбільш ефективного управління;

3. формування і розвиток корпоративної культури на підприємствах визначається безліччю факторів: національно-культурними аспектами, менталітетом, законодавством і ідеологією держави, конкурентним середовищем, стилем роботи і так далі. Як і культура в загальному розумінні цього слова, корпоративна культура формується в процесі спільної діяльності людей, проте в організаціях вона проектується і створюється людьми свідомо з подальшим управлінням її розвитком. При вивченні особливостей російської корпоративної культури важливо розуміти, що з огляду на історичних, географічних і політичних обставин їй притаманні риси найрізноманітніших національних елементів;
4. визнання корпоративної культури значущим нематеріальним ресурсом підвищення ефективності діяльності підприємства обумовлює актуальність застосування комплексних підходів до її вивчення. В даний час більшість російських дослідників віддають перевагу використанню відомих американських і західноєвропейських типологій і методик, що в значній мірі обумовлено відсутністю вітчизняних розробок в даній науковій галузі, а також емпіричної бази, що відображає динаміку процесів, характерних для корпоративної культури російських підприємств;
5. найбільш поширені методики діагностики корпоративної культури ґрунтуються на проведенні вибіркового дослідження з використанням кількісних параметрів для опису досліджуваних характеристик. Зокрема, найповнішою і ефективною в даний час визнається методика Д. Денісон, що виявляє взаємозв'язок між характеристиками корпоративної культури і ефективністю компанії. Також в сучасній дослідницькій практиці всю більшу популярність набирає концепція AGILE, яка стверджує вплив корпоративної культури на основні показники ефективності роботи підприємства і пропонує специфікацію основних чинників такого впливу. Однак в сучасній науковій практиці не представлена єдина методика проведення дослідження корпоративної культури на основі AGILE підходу, незважаючи на те, що досвід великих сучасних компаній свідчить про зростаючу актуальність використання даної моделі;

6. в ході написання диплому була розроблена методика дослідження корпоративної культури підприємства на основі AGILE підходу. Використання розробленого інструментарію націлене на виявлення характерних сторін корпоративної культури досліджуваної організації, визначення рівня її відповідності принципам AGILE, а також дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту співробітників;
7. апробація розробленої методики дослідження на підприємстві ТОВ «ЕЙ-БІ-ПІ» дозволила визначити ступінь відповідності корпоративної культури досліджуваної організації чотирма основними принципами AGILE і детально проаналізувати його основні складові. Дослідження емоційного інтелекту і перевірка гіпотез про наявність взаємозв'язку між окремими його параметрами і показниками відповідності корпоративної культури принципам AGILE, підтвердили наявність кореляції і зумовили значущість розвитку емоційного інтелекту співробітників для підвищення ефективності роботи організації;
8. на підставі отриманих результатів в ході наукового дослідження були визначені пріоритетні напрямки роботи над виявленими неефективними сторонами і проявами сформувалася корпоративної культури, а також розроблені рекомендації по зміцненню і подальшому розвитку сильних сторін корпоративної культури для підвищення ефективності роботи організації;
9. результатом проведеного дослідження є також визначення сильних і слабких сторін розробленої методики оцінки корпоративної культури підприємства і вироблення практичних рекомендацій щодо нівелювання обмежень запропонованого інструментарію.