

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою: «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «**Формування та підтримка організаційної культури в організації**» (на прикладі **ФОП «Лівенцев О.С.»**)»

Виконавець:
студент ФЕУП, 43 групи
Чеглатонєв М. Г.

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Сорока О.В

ОДЕСА
2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Організаційна культура як явище, що інтегрує всі особливості організації – і системні, і поведінкові – і те, що посилює гуманістичну спрямованість в управлінні, спирається на потенціал, який закладений в людях, призвело до значного руху в управлінській практиці.

На сьогоднішній день вивчення та використання поняття організаційної культури та його складових стає все більш актуальним. Вже доведено, що існування та якість організаційної культури безпосередньо впливає на роботу організації, її продуктивність, репутацію тощо.

Кадровий потенціал організації стає тією конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності організації від чинників зовнішнього середовища.

Організаційна культура є чинником, що сприяє росту потенціалу працівників і довготривалому процвітанню, стійкості організаційних структур, злагодженої і творчої роботи персоналу з повною віддачею. Саме організаційна культура може надавати неформальній легітимності певним методам управління та підтримувати мотивацію та працеспроможність персоналу.

Отже, в сучасних економічних умовах підприємства функціонують і розвиваються як складний організм, життєвий потенціал якого забезпечує корпоративна культура. Корпоративна культура зумовлює не тільки відмінність між організаціями, а й визначає успіх їх функціонування та виживання в конкурентній боротьбі.

Мета роботи полягає у дослідженні науково-методичних, теоретичних положень, розробленні та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо формування та підтримки ефективної організаційної культури на підприємстві.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення наступних завдань:

- дослідити теоретичні положення щодо формування організаційної культури на підприємстві та її ролі у досягненні підприємством конкурентоспроможності;

- проаналізувати основні проблеми формування корпоративної культури на українських підприємствах;

- проаналізувати господарську діяльність ФОП «Лівенцев О.С.»;

- провести аналіз управління персоналом на ФОП «Лівенцев О.С.»

- провести діагностику організаційної культури на ФОП «Лівенцев О.С.»;

- запропонувати та обґрунтувати організаційно-економічні заходи щодо формування на підтримки організаційної культури на досліджуваному підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес формування та розвитку організаційної культури підприємства.

Предметом дослідження є моделі, методи та функції корпоративної

культури в системі управління персоналом підприємства.

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі для аналізу та оцінки організаційної культури були використані наступні методи: метод поелементної якісної оцінки; визначення типу організаційної культури за класифікацією С. Хенді; характеристика організаційної культури за методом Г. Хофстеде; метод опитування.

Інформаційною базою дослідження є численні літературні джерела, присвячені організаційній культурі, світовий досвід роботи hr-спеціалістів, а також навчально-методична література та аналітичні матеріали різних авторів в сфері управління культурою організації.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменування) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок. Основний зміст викладено на 75 сторінках. Робота містить 13 таблиць, 7 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичний аналіз організаційної культури та її складових**» розкрито зміст поняття «організаційна культура», проаналізовано її структуру та надана класифікація її елементів, систематизовані вітчизняні та зарубіжні моделі організаційної культури підприємства та методи їх оцінки.

У другому розділі «**Діагностика стану організаційної культури на ФОП «Лівенцев О.С.»**» проаналізовано господарську діяльність підприємства та використання персоналу на ньому. Проведено діагностику стану організаційної культури та виявлено проблем щодо її формування та підтримки.

У третьому розділі «**Шляхи вдосконалення управління організаційною культурою на ФОП «Лівенцев О.С.»**» сформовані шляхи вдосконалення управління організаційною культурою на ФОП «Лівенцев О.С.», запропоновані організаційно-економічні заходи, які необхідно впровадити, розкрита їх доцільність.

ВИСНОВКИ

Основні результати теоретичного та практичного дослідження, проведеного під час написання кваліфікаційної роботи полягають в наступному

1. Організаційна культура набуває все більшої значущості в системі управління підприємством в сучасному економічному середовищі (якому притаманні нестабільність, турбулентність, динамічність і, як наслідок, криза), з одного боку, і зростаючому рівні інформатизації суспільства, рівня

комунікацій у всіх сферах економіки – з іншого. Фундаментальну роль у цьому відіграє загальний перехід до економіки знань, для якої характерно домінування інформаційного ресурсу, інтелектуального капіталу та нематеріальних активів.

2. Саме людина складає основу будь-якої організації, її сутність і її основне багатство. Однак з позицій управління не можна говорити про людину взагалі, так як всі люди різні. Люди поведуться по-різному, у них різні здібності, різне ставлення до своєї справи, до організації, до своїх обов'язків; люди мають різні потреби, їх мотиви до діяльності можуть істотно відрізнятися. Нарешті, люди по-різному сприймають дійсність людей навколо них і самих себе в цьому оточенні. Все це говорить про те, що управління людиною в організації винятково складна, але в той же час винятково відповідальна і важлива для долі організації справа, яка покладена на об'єкт дослідження – організаційну культуру.

3. Результатами теоретичної частини роботи є узагальнення підходів різних вчених щодо поняття «організаційної культури підприємства»; на основі наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених та отриманих ними результатів теоретичних і методичних розробок були досліджені різні моделі та методи організаційної культури, висвітлена її роль в системі розвитку підприємства.

4. Другий розділ присвячено аналізу існуючої організаційної культури на ФОП «Лівенцев О.С.» та виявленню проблем щодо її формування та підтримки.

5. У третьому розділі сформовані шляхи вдосконалення управління організаційною культурою на ФОП «Лівенцев О.С.», запропоновані організаційно-економічні заходи, які необхідно впровадити, розкрито їх доцільність.

6. Отже, під час виконання дипломної роботи було запропоновано впровадження ефективних організаційно-економічних заходів для управління організаційною культурою на ФОП «Лівенцев О.С.», що дає змогу значно підвищити продуктивність праці, зменшити плинність кадрів, створити сприятливу атмосферу в колективі та вдосконалити систему реалізації проектів на підприємстві.

7. Управління розвитком корпоративної культури вимагає врахування різних факторів, зумовлених специфікою заходів щодо її вдосконалення і комплексним характером її впливу на результати діяльності підприємства