

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 073 "Менеджмент"

на тему: «Управління корпоративною культурою ІТ-компанії»

Виконавець:

студент факультету економіки управління підприємством

Кирилова Марія Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

_____ /підпис/

Науковий керівник:

д.е.н, професор

Кузнецова Інна Олексіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

_____ /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

В сучасних умовах спостерігається збільшення інтересу до корпоративної культури. Це пов'язано з тим, що вона дозволяє в сучасних умовах вирішити низку проблем, які виникають в організаціях, та впливають на ефективність її функціонування. Корпоративна культура сприяє формуванню позитивної репутації організації, принципів ділової етики, створює тим самим особливий нематеріальний актив фірми, що безпосередньо впливає на успішність її діяльності на ринку та підвищенню конкурентоспроможності.

Управління формуванням та розвитком корпоративної культури дозволяє сформуванню нове ділове співтовариство. Діяльність таких працівників відповідатиме сучасним вимогам соціуму, яке сприйматиме себе не лише механізмом отримання максимального прибутку, а й частиною суспільства. Таким чином, корпоративна культура сприяє формуванню нової ідеології управління, новому характеру зв'язків і відносин із зовнішнім і внутрішнім середовищем організації, тобто більш відповідає умовам функціонування фірм, що склалися. Все вищенаведене визначає актуальність обраної теми кваліфікаційної роботи.

Актуальність, на базі отриманих результатів, полягає в розроблених рекомендаціях щодо удосконалення корпоративної культури

Мета роботи є обґрунтування і розробка рекомендацій з удосконалення корпоративної культури підприємства.

Відповідно до мети роботи були поставлені і вирішені наступні **завдання**:

1. визначити елементи корпоративної культури та процес її формування;
2. провести аналіз ринку ІТ-послуг;
3. провести аналіз стану корпоративної культури підприємства;
4. розробити заходи щодо удосконалення корпоративної культури підприємства 3DLOOK.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є підприємство «3DLOOK», яке є виробником програмних продуктів.

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

Практичне значення отриманих результатів полягає в розроблених рекомендаціях щодо удосконалення корпоративної культури, які сприяють поліпшенню комунікаційного клімату в організації і в кінцевому підсумку – нададуть змогу сформувати стійкі конкурентні переваги підприємства.

Структура та обсяг роботи.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 68 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі «Формування корпоративної культури: теоретичні підходи» розглянуто основи впливу корпоративної культури та її характеристики. На підставі критичного аналізу наукової літератури встановлено, що в будь-якій організації корпоративна культура існує незалежно від ставлення до неї. Розглянуто розвиток підходів до корпоративної культури, встановлено що її вплив на діяльність організації проявляється у досягненні головної мети корпоративної культури - підвищення ефективності праці співробітників, що в свою чергу є основою загальної результативності фірми. Розглянуто склад елементів корпоративної культури та процес її формування. Визначено елементи процесу формування корпоративної культури та представлено його у вигляді логічної схеми.

У другому розділі «Удосконалення корпоративної культури» приведено загальну характеристику підприємства, проведено аналіз ринку ІТ-послуг. З використанням ESFAS-аналізу встановлено низку можливостей та загроз ІТ-галузі. Обґрунтованого висновку щодо привабливості ІТ-галузі за результатами

ESFAS-аналізу. Встановлено, що вага факторів з блоку можливостей в два рази більша ніж у блоці загрози.

Проведено аналіз стану корпоративної культури підприємства за допомогою анкетування співробітників. Перша група питань стосувалася відношення працівників до роботи та ступеню їх задоволеності. Друга низка питань стосувалася визначення типу корпоративної культури підприємства. За результатами діагностики встановлено, що відношення персоналу до підприємства 3DLOOK є позитивним; та корпоративна культура у більшому ступені відноситься до снобістської, має значні елементи інноваційної та вимушеної типів. Визначено низку недоліків, які пов'язані із неефективними комунікаціями в колективі. Встановлено, що корпоративна культура підприємства характеризується відсутністю певних корпоративних стандартів та має формальний характер проголошених цінностей і філософії компанії. Систематизовано напрями вдосконалення корпоративної культури та запропоновано низку заходів щодо її удосконалення, які будуть сприяти її розвитку і в кінцевому підсумку – нададуть змогу сформувати стійкі конкурентні переваги підприємства.

ВИСНОВКИ

1. На підставі критичного аналізу наукової літератури визначено основні типи корпоративної культури та її характеристики. Визначено елементи процесу формування корпоративної культури та представлено його у вигляді логічної схеми. Дана схема надає можливість узгодити корпоративну культуру зі стратегічними цілями розвитку підприємства і у такий спосіб повисити ефективність діяльності організації.

2. За результатами аналізу зовнішнього середовища з використанням ESFAS-аналізу встановлено низку можливостей та загроз ІТ-галузі. За результатами проведеного ESFAS-аналізу встановлено, що вага факторів з блоку можливостей в два рази більша ніж у блоці загрози. Це надає можливість дійти обґрунтованого висновку щодо привабливості ІТ-галузі.

3. З метою діагностування корпоративної культури підприємства нами було проведено анкетування співробітників. В анкетному опитуванні прийняли участь 78 осіб. Перша група питань стосувалася відношення працівників до роботи та ступеню їх задоволеності.

За результатами аналізу відповідей респондентів нами встановлено:

- персоналу підприємства 3DLOOK в переважній більшості подобається робота: 43,6 % респондентів поставили оцінку чотири та 44,9 % - оцінку п'ять;
- переважна більшість респондентів 82,1 % відчуває задоволення від роботи;
- переважна більшість респондентів 87,2 % відчуває можливість підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям;
- ймовірність того, що респондент порекомендує компанію як місце роботи – 92,3 %;
- 92,3 % респондентів відмовилися б перейти на роботу в іншу організацію;
- 92,3 % респондентів високо оцінили задоволеність роботою в організації;
- 83,3 % вручили би нагороду "найкраще місце роботи" підприємству 3DLOOK;
- 98,7 % персоналу пишаються тим, що втілює підприємство 3DLOOK.

У такий спосіб ми дійшли висновку, що відношення персоналу до підприємства 3DLOOK є позитивним.

Друга низка питань стосувалася визначення типу корпоративної культури підприємства. За результатами діагностики корпоративної культури підприємства 3DLOOK нами встановлено, що вона у більшому ступені відноситься до снобістської, має значні елементи інноваційної та вимушеної типів корпоративних культур.

Нами визначено низку недоліків, які пов'язані із неефективними комунікаціями в колективі. В цілому зроблено висновок, що корпоративна

культура підприємства характеризується відсутністю певних корпоративних стандартів та має формальний характер проголошених цінностей і філософії компанії. Керівництво проявляє недостатню увагу до ритуалів та неформальних заходів як факторів її зміцнення.

4. На підставі проведеної діагностики нами систематизовано напрями вдосконалення корпоративної культури та запропоновано низку заходів щодо її удосконалення: формування кодексу корпоративної культури; з метою підвищення соціальної відповідальності - захід-акція «Посади дерево - потурбуйся про майбутнє!»; для покращення психологічного клімату в колективі - захід під гаслом «3DLOOK – єдина сім'я!». Перелічені заходи допоможуть усунути виявлені в процесі діагностики недоліки. Дані заходи будуть сприяти поліпшенню корпоративної культури і в кінцевому підсумку – нададуть змогу сформувати стійкі конкурентні переваги підприємства.

Ці заходи вплинуть на збільшення інноваційної складової корпоративної культури і зменшення вимушеної, традиційної та снобістської складових.