

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Центр заочної форми навчання
Кафедра менеджменту організацій та ЗЕД

Допустити до захисту
Завідувач кафедри_

(підпис)

д.е.н., проф. Кузнецова І.О.

“ ” червня 2018 року

ВИПУСКНА робота
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 073 Менеджмент

за темою:

з теми **«ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ТАВРІЯ В»**

Виконавець:

студент Сороча Роксолана_

Керівник:

к.е.н., проф. Кравченко Віра Олексіївна_

ОДЕСА - 2018 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	5
1.1. Сутність корпоративної культури та її місце в системі управління організацією.....	5
1.2. Типологія та класифікація корпоративної культур.....	10
1.3.Формування корпоративної культури торговельних підприємств.....	13
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ТА НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ТАВРІЯ В».....	17
2.1 Загальна характеристика торговельної діяльності ТОВ «Таврія В».....	17
2.2 Аналіз фінансових показників діяльності «Таврія В».....	28
2.3 Оцінки рівня корпоративної культури ТОВ «Таврія В».....	30
2.4. Напрямки формування корпоративної культури «Таврія В».....	42
2.5 Економічне обґрунтування заходів розвитку корпоративної культури «Таврія В».....	55
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Корпоративна культура організації з явища одиничного в практиці підприємницької діяльності стає масовим, набуває риси добре скоординованої та пріоритетної стратегії діяльності, стає найбільш значимою поряд з такими факторами, як виробничі потужності, технології, персонал.

Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання принципів корпоративної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність.

В Україні дослідження проблеми корпоративної культури знаходяться на початковому стані, а тому не мають системного характеру.

Поступово питання корпоративної культури на Україні з явища одиничного в практиці підприємницької діяльності стає масовим, набуває риси добре скоординованої та пріоритетної стратегії діяльності, стає найбільш значимою поряд з такими факторами, як виробничі потужності, технології, персонал.

Дослідження феномену корпоративної культури було започатковано у фундаментальних роботах класиків теорії менеджменту К. Камерона, А. Кеннеді, М. Коула, Р. Куїнна, Г. Лейна, Р. Льюїса, Д. Мацумото, У. Оучі, Д. Олдхема, Ч. Хенді, Г. Хофстеда, Е. Шейна, К.Шольца та інш. Значні досягнення в області організаційної культури мають російські науковці Т. Лапіна, Н. Левкін, А. Радугін, Т. Соломандіна, В. Співак, В. Терентьєва, О. Тихомирова та інші.

Також науковий внесок у дослідження корпоративної культури здійснено вітчизняними авторами, а саме: А. Воронковою, В. Головецьким, Г. Жаворонковою, В. Колосок, В. Кравченко, В. Кукубою, Н. Лукьянченко, О. Шубінім, І. Швець, та інші.

Однак, недостатньо уваги приділяється специфіки формування корпоративної культури, а саме торговельних підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є підвищення рівня корпоративної культури як основи підвищення ефективності торговельної діяльності ТОВ «Таврія – В».

Для досягнення вказаної мети даної випускної роботи було поставлено та вирішено наступні завдання:

- досліджено теоретичні питання корпоративної культури;
- визначено основи формування корпоративної культури торговельних підприємств;
- проведено оцінку рівня корпоративної культури «Таврія В».
- визначено напрямки розвитку корпоративної культурою «Таврія В». ;
- обгрунтовано економічний ефект заходів розвитку корпоративної культури «Таврія В».

Теоретичною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики загального менеджменту, організаційного розвитку, управління корпоративною культурою, управління персоналом.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з питань відтворення та використання людського потенціалу, матеріали державної статистичної звітності «Таврія В» наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, ресурси мережі Internet, методичні рекомендації кафедри менеджменту організацій та зовнішньоекономічної діяльності, дані результатів анкетування персоналу товариства з питань оцінки рівня корпоративної культури.

Практична частина випускної роботи була виконана за матеріалами комерційної діяльності «Таврія В», яке займається торговельною діяльністю - формату «магазин біля дому».

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Випускна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел.

Основний зміст випускної роботи викладено на 64 сторінках друкованого тексту, у тому числі: 23 таблиці, 3 рисунків 3 додатка. Список використаних джерел 56 найменувань.

Корпоративна культура як об'єктивний інструмент корпоративної діяльності персоналу, відіграє істотну роль в оцінці будь-якого соціального явища чи процесу.

Практична реалізація розроблених заходів буде сприяти поліпшенню рівня корпоративної культури, посиленню репутації, а отже підвищенню ефективності діяльності «Таврія В».

Прогнозується, розміщення «Кодексу етичних норм та ділової поведінки» на корпоративному сайті «Таврія-В» буде сприяти збільшенню клієнтську базу на та зростання прибутку від 5% до 10%, що дозволяє прогнозувати як економічний ефект так і соціальний ефект. Доведено, що практична реалізація розроблених заходів буде сприяти розвитку корпоративної культури, посиленню репутації та підвищенню конкурентної позиції».

ВИСНОВКИ

Посилення конкурентної боротьби змушує підприємства формувати у масовій свідомості сприятливе ставлення до бізнесу, дедалі частіше з'являється необхідність підвищення ефективності корпоративної культури.

Одним із важливих аспектів загального сприйняття й оцінки компанії є враження, яке вона справляє на оточуючих у середині колективу та у зовнішньому світі.

Корпоративна культура як об'єктивний інструмент корпоративної діяльності персоналу, відіграє істотну роль в оцінці будь-якого соціального явища чи процесу.

Одним із ключових питань на сьогодні є питання, пов'язані саме з тим, як потрібно розвивати корпоративну культуру, якою вона має бути, щоб справляти розвитку персоналу.

Доведено, що практична реалізація заходів щодо розвитку корпоративної культури «Таврія В», а саме: розробки та розміщення на корпоративного сайті «Таврія В» «Кодексу етичних норм та ділової поведінки» та навчання персоналу суттєво впливають на результативність діяльності торговельної компанії.

Проаналізувавши показники рівня організаційної культури «Таврія В» були виявлені слабкі сторони корпоративної культури компанії, тоб-то невідповідність її нормативним значенням як «задовільної».

Так, кількість фактично вирішуваних завдань по відношенню до кількості запланованих, не забезпечують рівень елементної побудови корпоративної культури. Фактично керівництво «Таврія В» вирішуються тільки 69 % управлінських завдань, що формують корпоративну культуру.

Як було зазначено вище, серед чинників внутрішнього середовища, що впливають на рівень корпоративної культури слід звернути на скісний склад персоналу, а саме:

- рівень кваліфікації (освіта);
- вік працюючих;
- плинність кадрів;

– соціально-психологічний клімат в колективі.

Визначено що, формування корпоративної культури можливе лише у тісній співпраці з вищим керівництвом компанії, що дасть змогу ув'язати в єдине ціле стратегічні цілі розвитку та цілі управління персоналом компанії.

Доведено, що управління соціальними процесами «Таврія В» та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вимагає в свою чергу проведення на постійній основі моніторингу відповідних процесів, трудових відносин в колективі «Таврія В» .

Обгрунтовано, що у цілому управління персоналом «Таврія В» організовано на достатньому рівні, про що свідчить наступне:

1. Керівництво «Таврія В» багато уваги приділяє пошуку співробітників, чії установки збігаються з філософією і цінностями, але має місце плинність кадрів, що не сприяє розвитку корпоративної культури.

2. Керівництво очікує від своїх працівників: чесність, лояльність, етичність, дисциплінованість і творчий підхід, однак, разом з тим, не досить ефективно організоване навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

3. Хоча керівництво «Таврія В» підтримує професійний рівень робітників, але ефективність роботи щодо формування особистої зацікавленості і бажання досягнення високих цілей персоналу низька.

Так головними слабких сторін управління корпоративною культурою визначені:

- недостатня увага до розвитку кар'єри;
- нерозуміння значущості підвищення кваліфікації та безперервного навчання;
- відсутність корпоративного кодексу;
- низька якість роботи з молодими працівниками, щодо формування та розвитку корпоративних цінностей.

Саме вище перераховані слабкі сторони організаційної культури є резервами подальшого її вдосконалення та якості.

В процесі діагностики рівня корпоративної культури «Таврія В» було проведено анкетування, до якого залучили 20 співробітників різних категорій.

Аналіз, результату анкетування свідчить, що персонал «Таврія В» щодо значущості корпоративної культури наголошує на значущість реалізації функціям-завданням:

- розробка програми культурної адаптації;
- формування культури праці керівника;
- заохочення навчання, підвищення кваліфікації;
- формування позитивної трудової етики;
- навчання діловому етикету та ін.

Обгрунтовано заходи щодо розвитку корпоративної культури «Таврія-В» є:

1. Організація занять з етики ділового спілкування;
2. Розробка та розміщення на корпоративному сайті «Таврія-В» «Кодексу етичних норм та ділової поведінки».

Прогнозується, розміщення «Кодексу етичних норм та ділової поведінки» на корпоративному сайті «Таврія-В» буде сприяти збільшенню клієнтську базу на та зростання прибутку від 5% до 10%, що дозволяє прогнозувати як економічний ефект так і соціальний ефект.

Доведено, що практична реалізація розроблених заходів буде сприяти розвитку корпоративної культури, посиленню репутації та підвищенню конкурентної позиції».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакунов О.О. Оцінка тенденцій формування й стану організаційно-методичного забезпечення культури в системі управління торговельних підприємств Донецького регіону/ О. Бакунов, М. Гладкий // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. - 2014. - № 3. - С. 54-59.
2. Бриндіна О.А. Корпоративна культура: оцінка ефективності/ О.А.Бриндіна, Н.А.Бабаєва// Торгівля і ринок України: темат. зб.наук.пр.- [вип. 23, т. 1]; голов.ред. О.О.Шубін. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2007. - С.302-309.
3. Булатов М.А. Диалектика и культура (историко-философский анализ): [монография]/ М.А.Булатов. – К.: Наукова думка, 1984. – 215с.
4. Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб: виды и функции организационной культуры/ Д.Вачугов// Менеджер і менеджмент. – 2008. – № 2. – С. 24–30.
5. Гавкалова Н.Л. Оцінка рівня організаційної культури підприємства / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова// Ефективність державного управління: зб. наук. праць; за ред. А.О. Чемериса. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 10. – С. 49–58.
6. Гладкий Н.А. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия/ Н.А.Гладкий// Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития, 2012: материалы междунар. научно-практ. конф.; Сборник научных трудов SWorld. – Вып.3, Том 23. – Одесса: КУПРИНЕНКО, 2012. – 99с. – С.18-22.
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV: за станом на 03.02.2013. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>.
8. Грошев И. В. Организационная культура/ И.В.Грошев, П.В.Емельянов, В.М.Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2004. – 228с.
9. Державна служба статистики України: статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Дмитренко М.Й. Формування корпоративної культури в цивілізаційних процесах соціуму [Електронний ресурс]/ М.Й.Дмитренко// Режим доступу: <http://cibs.ck.ua/files/scipub/dmytrenkom01.pdf>.
- 11.Захарчин Г. М. Формування і розвиток організаційної культури машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Г. М. Захарчин – Львів, 2010. – 45 с.
- 12.Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: [монографія]/ Г. М. Захарчин. – Львів: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.
13. Зверяков М. І. Цивілізаційна ідентифікація як ключ до економічного успіху в умовах глобалізації [Текст] / М. І. Зверяков // Економіка України. – 2013. – № 2. – С. 94–96.
14. Зверяков М. І. Формування системи індикаторів фінансової стійкості

- банківської системи [Текст] / М. І. Зверькова, В. В. Коваленко // Фінанси України. – 2012. - № 4. – С. 3 – 12.
15. Зверьков М. І. Теоретична парадигма сталого розвитку та українські реалії / М. І. Зверьков // Економіка України. – 2018. – №10. – С. 10-31.
16. амерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры/ К.С.Камерон, Р.И.Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320с.
- 17.Карий О. Розвиток культури як важливий елемент соціально-господарського розвитку міста/ О.Карий// Економічний аналіз. – 2008. – Вип. 9 (19). – С.45-50.
- 18.Козлов В.В. Корпоративная культура: «костюм» успешного бизнеса/ В.В.Козлов, А.А.Козлова// Управление персоналом. – 2000. - № 1. – С.35-38.
- 19.Коновалов Ю.О. Підходи до формування ефективної організаційної культури та структури управління/ Ю.О.Коновалов// Інноваційна економіка. – 2012. - № 11 (37). – С. 95-98.
- 20.Корпоративна культура; під заг. ред. Г.Л.Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403с.
- 21.Корпоративная культура. Информация агентства поддержки организационных изменений (OCSA) [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ocsa.com.ua/corporate%20culture.htm>
- 22.Корпорації: управління та культура: [монографія]/ А.Е.Воронкова, М.М.Баб'як, Є.Н.Коренев, І.В.Мажура.– Дрогобич: Вимір, 2006. – 376с.
- 23.Костіна Т.В. Корпоративна культура: її сутність і формування в Україні/ Т.В.Костіна// Вісник ДонНУЕТ. – 2008. - № 3 (39). – С.77-83.
- 24.Кошельник В.М. Сутність та значення організаційної культури у системі управління підприємством в умовах транзитивної економіки. - [Електронний ресурс]/ В.М.Кошельник. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchtei/2011_3/NV-2011-V3_47.pdf.
- 25.Кравченко А. Культурология: словарь/ А.Кравченко. – М.: Академический проект, 2000. – 671 с.
- 26.Кравченко В.О. Управлінські технології в рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем. Розділ «Взаємозв'язок стратегії підприємства та розвитку культури персоналу». Монографія/ В.О.Кравченко. - Донецьк: ДВНЗ: «ДонНТУ», 2011. – 744с. С.64-72.
- 27.Кудря Я.В. Копроративна культура в машинобудуванні: сутність, функції, етапи формування/ Я.В.Кудря// Актуальні проблеми економіки. – 2008. - № 2 (80). – С.89-99.
- 28.Кузьмін О.Є. Метод детермінування видів корпоративної культури машинобудівних підприємств/ О.Є.Кузьмін, О.І.Бала// Регіональна економіка. – 2008. - № 1. – С.31-41.
- 29.Лагутіна Т. Організаційна культура у проблемному інституційному середовищі/ Т.Лагутіна// Вісник КНТЕУ. – 2012. - № 3. – С.123-131.
- 30.Левкин Н.В. Организационная культура: взгляд с позиций системного подхода:

[монографія] / Н. В. Левкин; под ред. д-ра экон. наук, проф. В. Б. Акулова. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – 268 с.

- 31.Ліпенцев А. Дослідження організаційної культури: теоретичні та методологічні аспекти [Електронний ресурс]/ А.Ліпенцев// Демократичне врядування: наук.вісн. – 2010. – Вип.5. – Режим доступу до статті: <http://www.lvivacademy.com/visnik5/fail/+Lipentsev.pdv>.
- 32.Мазаракі А.А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність: [монографія]/ А.А. Мазаракі, Д.М. Тнеслінський, І.В. Смолін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 384 с.
- 33.Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: уч. пос./ Максименко А.А. – Кострома: КГУ, 2003.– 168 с.
- 34.Малащенко В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства/ В.Малащенко// Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. - 2011. — т. 4. — С.175-183.
- 35.Мильнер Б.З. Теория организации/ Б.З.Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 336с.
- 33.Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятия, подходы/ Н.Н.Могутнова// Социс. – 2005. - № 4. – С.130-136.
- 34.Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Г. Морган; [пер. с англ. под. ред. Н. Лапиной]. – М.: Вершина, 2007. – 416 с.
- 35.Носков В. Психологічні детермінанти корпоративної культури / В. Носков, А. Кальянов // Політичний менеджмент. – 2006. – №3 (17). – С. 76–88.
- 36.Овчаренко М.І. Корпоративна культура організації як економічної категорії: її сутність і зміст/ М.І.Овчаренко// Економічний простір. – 2011. - № 52 (2). – С.250-259.
- 37.Овчаренко М.І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства/ М.І.Овчаренко, С.В.Червякова// Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. - № 2. – С.130-141.
- 38.Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений/ С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова; под ред. Российской АН.; Российский фонд культуры; - [3- изд., стереотип.].– М.: АЗЪ, 1996. – 928 с.
- 39.Первакова Е. Методы количественной диагностики эффективности корпоративной культуры/ Е.Первакова// Социальная политика и социальное партнерство. – 2012. - № 2. – С.45-52.
- 40.Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. / Т. Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 224 с.
- 41.Петрунин Ю. Ю. Корпоративная культура и корпоративная этика/ Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. — М., 2000. — С. 92—120.
- 42.Плужник Я.А. Організаційні зміни на підприємстві як причина організаційно-управлінських стресів менеджерів/ Я.А.Плужник// Актуальні проблеми психології. – 2011.- Том 7. – Вип.19. – С.183-188.

- 43.Савчук Л.М. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації/ Л.М.Савчук, О.О.Савчук// Проблеми науки: міжгалузевий наук.-техн. журнал. – 2001. - № 9. – С.23-27.
- 44.Саєнко О.С. Корпоративна культура: визначення, сутність і необхідність/ О.С.Саєнко// Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2012. - № 14 (185). – Ч.1 – С.226-233.
- 45.Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя/ М.В. Семикіна// Держава та регіони. Серія
- 46.Смирнова И.А. Корпоративная культура как акмеологический феномен/ И.А.Смирнова// Мир психологии: науч.-метод.журнал. – 2010. - № 4. – С.252-265.
- 47.Соломандина Т.О. Организационная культура компании: уч.пос./ Т.О.Соломандина. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 455с.
- 48.Спивак В.А. Корпоративная культура/ В.А.Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352с.
- 49.Тертичка В. Корпоративна культура і проблеми впровадження державно-політичних рішень/ В.Тертичка// Вісник УАДУ. – 2000. - № 2. – С.200-208.
- 50.Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: уч. для вузов/ О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург: Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.
- 51.Харчишина О. В. Порівняльний аналіз методологічних підходів до оцінки організаційної культури та перспективи їх використання на підприємствах харчової промисловості [Електронний ресурс]/ О. В. Харчишина // Економіка. Управління. Інновації. – 2011. – № 1 (5). – Режим доступу до журн.: http://www/nbu.gov.ua/e-journals/eui/2011_1/11hovtok.pdf.
- 52.Шавкун І.Г. Сучасна організаційна культура: сутність, структура, атрибути і функції / І. Г. Шавкун, Я. С. Дибчинська // Гілея: науковий вісник: зб. наук. пр. / Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, УАН. - К., 2011. - Вип. 47 (№ 5). - С. 326-334.
- 53.Шапвалова И.С. Корпоративная культура организации и ее эффективность/ И.С.Шаповалова// Соционавтика. Интернет-журнал социальных дискурсов исследований. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.socionavtika.narod.ru/printed/diegesis/shapov1_pr.
- 54.Шейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование/ Э.Шейн; пер. с англ. С.Жильцова, А.Чеха; под ред. В.А.Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336с.