

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності: 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом сучасної організації»

на тему:

«Формування сучасної організаційної культури в організації (на прикладі
ПП «АГРОФІРМА «НАДІЯ І К»)»

Виконавець:

Студент 6 курсу групи М17 ЦЗФН
Попазова Ганна Іванівна _____

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифороенко Валерій Григорович

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В умовах радикальних соціально-економічних видозмін організаційна культура стала значущим фактором впливу на ефективну господарську діяльність та конкурентоспроможність виробничих підприємств. Організаційна культура об'єднує всі види діяльності та всі взаємини всередині підприємства, впливаючи на його ефективність. Уміння аналізувати й оцінювати організаційну культуру дає можливість керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення, формувати стратегічні цілі та здійснювати результативну діяльність підприємств. Незаперечним фактом є також і те, що сучасні підприємці відчують потребу у виробленні методичних підходів до аналізу й оцінки організаційної культури з метою більш ефективного застосування в своїй діяльності.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів системи формування та ефективного забезпечення організаційної культури підприємства.

Для досягнення мети у роботі необхідно було вирішити такі завдання:

- розкрити поняття, структурні елементи і властивості організаційної культури;
- розглянути організаційну культуру як об'єкт управління, принципи формування, методи підтримки і зміни;
- дослідити методи оцінки організаційної культури на підприємстві;
- провести аналіз формування організаційної культури ПП «Агрофірма «Надія і К» та оцінити її ефективність;
- розробити заходи удосконалення організаційної культури на ПП «Агрофірма «Надія і К»;
- надати прогностичну оцінку ефективності заходів щодо удосконалення організаційної культури на ПП «Агрофірма «Надія і К»

Об'єктом дослідження є процеси формування організаційної культури на підприємстві ПП «Агрофірма «Надія і К».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти розробки системи формування та ефективного забезпечення організаційної культури підприємства.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність принципів, загальнонаукових методів та способів щодо побудови системи формування, ефективного забезпечення та підвищення рівня організаційної культури підприємства. Найвагоміші теоретичні результати отримані з урахуванням новітніх положень теорії управління, узагальнення досвіду економічних процесів на підприємствах. Висновки роботи ґрунтуються на використанні: *методів індукції, систематизації та узагальнення* – для уточнення категорії організаційна культура; *систематизації принципів її формування, підтримування, зміцнення і зміни; методу кількісного та якісного аналізу* для елементів організаційної культури та їх ролі в організації діяльності підприємства; *методу пріоритетів* – для визначення оптимального типу організаційної культури, що впливає на підвищення її рівня; *конструктивного*

методу – для побудови структурно-логічної моделі системи формування, ефективного забезпечення та підвищення рівня організаційної культури підприємства.

Інформаційною базою дослідження є законодавчо-нормативні акти України, дані Державного комітету статистики України, фінансовий звіт підприємства ПП «Агрофірма «Надія і К»., наукові праці вітчизняних та іноземних науковців, що досліджують питання організаційної культури, матеріали періодичних видань, матеріали мережі Інтернет за темою дослідження.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо удосконалення організаційної культури на підприємстві ПП «Агрофірма «Надія і К» можуть бути впроваджені в діяльність промислових підприємств.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В I розділі досліджені теоретичні аспекти формування сучасної організаційної культури на підприємстві, поняття, структурні елементи і властивості організаційної культури, принципи формування, методи підтримки і зміни організаційної культури, методи оцінки організаційної культури на підприємстві.

В II розділі здійснено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства, проведено оцінку ефективності організаційної культури ПП «Агрофірма «Надія і К» методом К. Камерона та Р. Куїнна.

В III розділі розроблено напрями удосконалення організаційної культури на ПП «Агрофірма «Надія і К» та представлена прогнозна оцінка їх ефективності.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Нами попонується наступні наступні заходи щодо удосконалення організаційної культури на ПП «Агрофірма «Надія і К»:

1) Впровадження на підприємстві комплексної оцінки ефективного забезпечення організаційної культури підприємства. За допомогою комплексної оцінки ефективного забезпечення організаційної культури підприємства визначено рівень організаційної культури підприємства. В 2015 році на підприємстві ПП «Агрофірма «Надія і К» простежується середній рівень організаційної культури, тобто складові елементи організаційної культури знаходяться на недостатньому рівні. Підприємство має недостатню кількість власних ресурсів для забезпечення ефективного функціонування організаційної культури. Але в 2016 – 2017 рр. рівень організаційної культури на підприємстві ПП «Агрофірма «Надія і К» простежується високий рівень організаційної культури, що означає функціонування організаційної культури підприємства на належному рівні, достатність фінансових ресурсів, високий рівень інформаційного, правового та технічного забезпечення, оптимальний рівень забезпеченості персоналом на підприємстві, що забезпечує реалізацію організаційної культури

2) Удосконалення системи набору, добору та адаптації персоналу на підприємстві. У запропонованій системі набору і підбору кандидатів на вакантні місця необхідно дотримуватися наступних принципів, які не тільки дозволять вибрати кращих кандидатів на заповнення наявних вакансій, але і будуть сприяти їх більш легкому входженню в діяльність підприємства і швидкого виходу на рівень робочих показників, що відповідають встановленим вимогам: пошук і відбір кадрів не повинні розглядатися як просто знаходження

відповідну людину для виконання конкретної роботи; пошук і відбір повинні бути ув'язані з загальним контекстом програм, реалізованих у сфері управління персоналом, покликаних забезпечити досягнення цілей підприємства і успіх в реалізації стратегії, розробленої керівництвом; необхідно брати до уваги не тільки рівень професійної компетентності кандидатів, але і, що не менш важливо, то, як нові працівники будуть вписуватися в культурну і соціальну структуру підприємства; необхідно враховувати всі вимоги трудового законодавства і забезпечити справедливий підхід до всіх кандидатів і претендентам на посаду. Комплексний підхід до пошуку і відбору нових працівників передбачає вирішення, щонайменше, п'яти основних завдань: визначення кількісної та якісної потреби в персоналі з урахуванням основних цілей і можливостей підприємства; пошук можливих джерел кадрового поповнення і вибір засобів і методів, які можуть використовуватися для залучення підходящих кандидатів; розробка критеріїв для відбору кандидатів, найбільш придатних для заняття наявних вакансій; підбір або розробка методів відбору кадрів, що дозволяють найкраще оцінити ступінь відповідності кандидатів розробленими критеріями; забезпечення оптимальних умов для адаптації нових працівників до роботи на підприємстві.

2. За умов запровадження заходів щодо удосконалення організаційної культури на підприємстві ПП «Агрофірма Надія і К» очікуваний дохід від реалізації продукції збільшиться на 4489,44 тис. грн і складе 41901,44 тис. грн.. Чистий прибуток за рахунок впроваджених заходів збільшиться на 781 тис. грн або на 57,05%. За даних умов продуктивність праці зросте на 12%, а рентабельність реалізованої продукції збільшиться на 0,65 п.п. Тому ефективна організаційна культура на підприємстві ПП «Агрофірма Надія і К» є доцільним кроком на шляху до збільшення прибутковості компанії.