МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 Економіка

за освітньою програмою: Управління персоналом і економіка праці

на тему: **«Формування ефективної організаційної культури на прикладі АТ КБ “ПриватБанк”»**

Виконавець:
студентка 4 курсу 3 групи
факультету економіки і управління
підприємництвом
Ракович Ірина Олександрівна _____
/підпис/

Науковий керівник:
д.е.н, професор
Никифоренко Валерій Григорович _____
/підпис/

ОДЕСА – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Актуальність теми дослідження. В умовах суттєвих соціально-економічних змін організаційна культура стає все більш важливим фактором впливу на ефективну господарську діяльність та конкурентоспроможність підприємств. Зарубіжний досвід доводить, що успішні компанії характеризуються високим рівнем розвитку корпоративної культури. Організаційна культура є ключовою складовою їхньої конкурентної переваги, суттэвим чинником успіху.

Організаційна культура об'єднує усі види діяльності та взаємини всередині підприємства, формуючи його ділову репутацію. Здатність ефективно аналізувати та оцінювати корпоративну культуру дає можливість керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення, правильно формувати стратегічні цілі та здійснювати результативну діяльність. Таким чином сучасні підприємці потребують вироблення методичних підходів до оцінки корпоративної культури з метою більш ефективного застосування її у своїй діяльності.

Мета дослідження Метою дипломної роботи є розробка рекомендацій та пропозицій, щодо вдосконалення та ефективного забезпечення організаційної культури сучасного підприємства.

Завдання дослідження:

- описати теоретичні засади формування організаційної культури підприємства;
- дослідити процес формування організаційної культури АТ КБ 'ПриватБанк'
- проаналізувати недоліки організаційної культури АТ КБ 'ПриватБанк';
- запропонувати напрями вдосконалення організаційної культури АТ КБ 'ПриватБанк'
- обґрунтувати економічну ефективність запропонованих заходів.

Об'єкт дослідження- є процес формування організаційної культури як основи успішного функціонування організації.

Предмет дослідження- теоретико-методичні та прикладні аспекти розробки системи формування та вдосконалення організаційної культури підприємства.

Методи дослідження: теоретичні та методологічні, аналіз, синтез, класифікацію та соціальні дослідження – опитування, анкетування, інтервюювання, економіко-статистичні методи.

Інформаційна база: дані Державної служби статистики України, звітні дані підприємства, наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, що досліджують питання організаційної культури, Інтернет-публікації за темою дослідження.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 1 додаток. Загальний обсяг роботи становить 70 сторінок. Основний зміст викладено на 55 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 6 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «***Теоретичні засади формування організаційної культури на підпрємсвах***» розглянуто сутність організаційної культури, функції та види організаційної культури, властивості формування організаційної культури.

У другому розділі «***Дослідження ступеня організаційної культури*** **в** АТ КБ “ПриватБанк”» проаналізовано зроблена характеристика основних показників діяльності АТ КБ “ПриватБанк”, розглянуто стан робочої організаційної культури та проаналізовано ступень задоволеності персоналу рівнем організаційної культури

У третьому розділі «*Напрями вдосконалення організаційної культури* АТ КБ “ПриватБанк”» розроблено пропозиції щодо вдосконалення організаційної культури АТ КБ “ПриватБанк”, завдяки вдосконаленню розвитку та взаємовідносин персоналу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження (на прикладі АТ КБ “ПриватБанк”) дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Корпоративна культура - це сукупність одних із найважливіших положень діяльності організації, що обумовлюються місією та стратегією розвитку, знаходячи своє відображення в соціальних нормах та цінностях, які поділяються більшістю працівників.
2. Процес реалізації корпоративної культури полягає у взаємодії всіх її джерел, які визначаються домінуванням в колективі, значенням та ієрархією усіх прийнятих в організації цінностей.
3. В даний час стало вже традиційним виділяти три рівні корпоративної культури: поверхневий рівень (корпоративна символіка, логотип, прапор та гімн фірми, міфи, легенди тощо); підповерхневий рівень (цінності і норми, які свідомо зафіксовані в документах організації) та глибинний рівень (базові припущення, що виникають у членів організації на підставі досвіду та спільних дій з іншими працівниками).
4. Встановлено, що першоосновою формування корпоративної культури є базова стратегія підприємства, яка охоплює стратегію стабільності, зростання, скорочення.
5. АТ КБ “ПриватБанк” - це не просто лідер роздрібного банківського ринку України а й філософія, в основі якої лежить розуміння людей та їх мотивації. В систему цінностей компанії входить повага до людей, створення та підтримання командного духу.
6. Аналізуючи загальну діяльність АТ КБ «ПриватБанк» за останні роки мі дійшли до висновку, що вона дещо змінилася. А саме відбулося зниження важливих фінансових показників та підвищення таких негативних показників як заборгованість банку перед НБУ в 2020 році порівняно з 2018 роком 679,9% та іншими банками, організаціями протягом 3 років на 11,3%.
7. Проаналізувавши структуру персоналу організації за кількісним та якісним складом банку за період 2018-2020 роки ми дійшли до висновку, що загальна чисельність персоналу за аналізований період зменшилася на 22,9%, тобто це один з головних негативних показників в діяльності АТ КБ «ПриватБанк». Однією з

досліджуваних проблем по цьому показнику є середній рівень організаційної культури.

8. В ході аналізу були виявлені проблеми властиві організаційній культурі банку, а саме : нерозуміння співробітниками корпоративної культури банку в цілому; невідповідність заробітної плати очікуванням працівників; конфліктність в середині колективу, щодо організаційних питань; недостатньо розвинута культурна програма (свята, конкурси, ритуали); цінності банку не відповідають особистим поглядам співробітників.

9. Одним з помітних результатів сильної корпоративної культури є низька плинність кадрів. Це пояснюється єдиною думкою співробітників про те, що є метою організації і за що вона виступає, які цінності та плани має. Це, в свою чергу, веде до згуртованості співробітників, вірності і відданості організації, а, отже, бажання покинути таку організацію у працівників пропадає.

10. Для подолання проблем в організаційній культурі та її кращого розвитку були визначені напрями за якими необхідно рухатися:

- підбір працівників;
- поширення інформації серед співробітників;
- дії вищого керівництва та їх демократичність;
- вдосконалення системи мотивації;
- соціалізація процес адаптація;
- подолання опору співробітників організаційним змінам;
- навчання, моделювання ролей, тренування;
- принцип визначеності статусів та винагород;
- організаційні символи та обряди.

11. За даними напрямами нами був запропонований план заходів з удосконалення корпоративної культури АТ КБ «ПриватБанк». Він включає такі пункти:

- проведення щоденних коротких робочих нарад вищого курівництва з керівниками відділень;
- корпоративне навчання;
- корпоративні свята з подарунками;
- конкурс “Кращий працівник” та його варіації;
- організаційні пільги (путівки, кредити);
- зовнішній піар;
- редагування організаційних регламентів,аналізу, документообігу між відділеннями;
- інформаційні стенди, бюлетні.

12. Всі запропоновані заходи в першу чергу вплинуть на зниження конфліктності, поліпшення ділових взаємин. Звісно ж підвищується задоволеність і лояльність персоналу, і як наслідок клієнтів, зростає продуктивність праці; зменшаться непродуктивні витрати часу; зросте економічна ефективність банку; співробітник одержує більшу винагороду за значного впливу на результат банку.

АНОТАЦІЯ

Ракович І.О. "Формування ефективної організаційної культури (на прикладі АТ КБ “ПриватБанк”)"

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «051Економіка» Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2021.

Випускна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Містить 71 сторінок, включаючи 1 додаток, 16 таблиць, 6 рисунків, список літератури з 36 найменувань.

Актуальність теми дослідження. В умовах суттєвих соціально-економічних змін організаційна культура стає все більш важливим фактором впливу на ефективну господарську діяльність та конкурентоспроможність підприємств. Організаційна культура є ключовою складовою їхньої конкурентної переваги, суттэвим чинником успіху.

Мета дослідження. Метою дипломної роботи є розробка рекомендацій та пропозицій, щодо вдосконалення та ефективного забезпечення організаційної культури сучасного підприємства.

Об’єктом дослідження є процес формування організаційної культури як основи успішного функціонування організації.

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

Методи дослідження. Теоретичні та методологічні, аналізу та синтезу, класифікації, соціальні дослідження – опитування, анкетування, інтерв’ювання, економіко-статистичні.

За результатами дослідження сформульовані заходи щодо вдосконалення організаційної культури АТ КБ “ПриватБанк”
на основі комплексної стратегії управління. Розрахований економічний ефект від впровадження запропонованих заходів.

Ключові слова: персонал, організаційна культура, функції та види організаційної культури, формування організаційної культури, підбір працівників, мотивація.

ANNOTATION

Rakovych I.O.“Formation of an effective organizational culture (on the example of JSC CB "PrivatBank")”

Qualifying work for a bachelor's degree in the specialty “ 051 Economics”
Odessa National Economics University. – Odessa, 2021.

The final work consists of an introduction, three sections, conclusions. Contains a 71 page, including 1 appendix, 16 tables, 6 figures, bibliography of 36 titles.

Relevance of the research topic. In the context of significant socio-economic changes, organizational culture is becoming an increasingly important factor influencing the effective economic activity and competitiveness of enterprises. Organizational culture is a key component of their competitive advantage, a significant factor in success.

The purpose of the study is to develop recommendations and proposals for improving and effectively ensuring the organizational culture of a modern enterprise.

The object of research is the process of forming organizational culture as the basis for the successful functioning of the organization.

The subject of the study is theoretical and methodological and applied aspects of developing a system of formation and improvement of organizational culture of the enterprise.

Research methods. Theoretical and methodological, analysis and synthesis, classifications, social research - surveys, questionnaires, interviews, economic and statistical.

According to the results of the study, measures to improve the organizational culture of JSC CB "PrivatBank" are formulated on the basis of a comprehensive management strategy. The economic effect of the implementation of the proposed measures is calculated