

Кафедра менеджменту організацій та ЗЕД

“ ” 2018 p.

за темою:

«Формування корпоративної культури підприємства»

Студент: Нгуен Нать Ань

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

д.е.н. професор
(науковий ступінь, вчене звання)

Кузнецова Інна Олексіївна
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса, 2018

Зміст

Введення	С. 2
Розділ 1 Теоретичні основи корпоративної культури підприємства	С. 3
1.1 Місце корпоративної культури у розвитку організації	С. 3
1.2 Вплив корпоративної культури на ефективність організації	С.10
1.3 Типи корпоративної культури та процес її формування	С.15
Розділ 2. Формування корпоративної культури підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»	С. 21
2.1 Загальна характеристика та аналіз внутрішнього середовища підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»	С. 21
2.2 Аналіз якісного складу працівників підприємства	С. 28
2.3 Заходи щодо зміщення домінантного профілю існуючої корпоративної культури	С. 45
Висновки	С. 50
Література	С.53

ВСТУП

У пошуках важелів більш ефективного розвитку організації зазвичай приділяють увагу лише економічним факторам, методам управління або іншим раціоналістичним питанням. Не враховується або мало враховується той факт, що суб'єктом господарювання є людина. На її трудову поведінку, ефективність діяльності могутній вплив здійснюють ціннісні орієнтації, переконання, вірування, традиції, тобто фактори культури.

На сьогоднішній день спостерігається своєрідний бум як у теоретичних, так і в практичних роботах з корпоративної культури. Для одних підприємств корпоративна культура – це «костюм», без якого вже непристойно виходити на ринок товарів і послуг, а для інших – усвідомлення самого себе, набуття сенсу життя, змісту професійної діяльності, без яких важко існувати. Врешті, для сучасних підприємств корпоративна культура – це найсильніший мотиваційний фактор. Тому тема даної роботи є актуальною.

Мета роботи – збільшити ефективність виробництва за рахунок удосконалення корпоративної культури ТОВ «ТелекартПрилад».

Для реалізації поставленої мети були вирішені наступні завдання:

- визначити поняття та типологію корпоративної культури;
- проаналізувати діяльність ТОВ «ТелекартПрилад»;
- виконати аналіз складу персоналу підприємства;
- провести оцінювання поточної та бажаної корпоративної культури з використанням методу К. Камерона та Р. Куінна;
- визначити профіль поточної та бажаної корпоративної культури;
- визначити напрям в якому необхідно змінювати корпоративну культуру підприємства;
- обґрунтувати заходи щодо впровадження нової корпоративної культури та визначити їх ефективність.

Об'єкт роботи – ТОВ «ТелекартПрилад»;

Предмет роботи – корпоративна культура ТОВ «ТелекартПрилад»;

ВИСНОВКИ

1. За результатами аналізу наукової літератури з питань корпоративної культури встановлено, що вона складається з багатьох складових, що перетворює її в складний суспільний феномен. Значний інтерес з точки зору підвищення ефективності діяльності організації представляє корпоративна або організаційна культура. Ми схилиємося до точки зору, що корпоративна культура – це система цінностей та переконань, що поділяються усіма працівниками фірми і зумовлюють їх поведінку та характер життєдіяльності організації. В роботі розглядаються чотири типи корпоративної культури: ієрархічна, ринкова, кланова та адхократична.

2. За результатами аналізу складу персоналу підприємства було встановлено, що в цілому якісний склад працівників підприємства є задовільним. Так, кількість працівників на підприємстві в останні роки залишається майже не змінною. Структура працівників за освітою на підприємстві має позитивну характеристику. Більшість з них мають повну вищу освіту. За останні шість років структура поступово змінюється у бік зростання працівників з повною вищою освітою та скорочення чисельності працівників, які мають неповну вищу та базову освіту.

3. Оцінювання корпоративної культури проведено з використанням методу К. Камерона та Р. Куінна. Було отримано бажаний або еталонний стан корпоративної культури за шістью характеристиками. А також проведено опитування п'яти експертів, що надало змогу встановити поточний стан корпоративної культури. Статистичну обробку даних проведено з використанням середньої арифметичної за кожною альтернативою.

4. Профіль бажаної та поточної корпоративної культури побудовано за чотирма альтернативами. Аналіз зображеного бажаного профілю надає можливість дійти висновку, що в корпоративній культурі має переважити ринковий профіль. Тобто він має бути домінуючим. Всі інші профілі (клановий, адхократичний та ієрархічний) є врівноваженими між собою і менші за ринковий.

Аналіз зображеного поточного профілю надає можливість дійти висновку, що в корпоративній культурі переважає ієрархічний профіль, який є домінуючим. Він має 39 балів. За нею йде кланова альтернатива, що отримала 26 балів. Найменші бали отримали ринкова альтернатива – 19 балів та адхократична – 15 балів. Перевага ієрархічної культури для ТОВ «Телекарт-Прилад» свідчить, що на підприємстві переважає формалізованість. Вся діяльність підприємства управляється чітко розробленими і затвердженими процедурами. Організацію об'єднує формальні правила і офіційна політика. Довгострокові плани підприємства полягають в забезпеченні стабільності. Окрім ієрархічного типу, корпоративна культура ТОВ «Телекарт-Прилад» характеризується середнім рівнем вираженості кланового та ринкового типу культури.

5. Організаційний успіх залежить від міри відповідності культури підприємства вимогам конкурентного зовнішнього оточення. За результатами співставлення бажаного та поточного профілів корпоративної культури визначено напрям в якому необхідно змінювати корпоративну культуру. Доведено, що є необхідність змінити домінуючий профіль корпоративної культури з ієрархічного на ринковий. Визначено головні характеристики домінантного ринкового профілю корпоративної культури та заходи щодо їх впровадження. Встановлено, що більшість характеристик ринкової корпоративної культури можна реалізувати з використанням технології управління за цілями. Технологія реалізується з використанням спеціальних листів-завдань. Такий лист розроблено нами для менеджера з продаж.

Для впровадження технології управління за цілями необхідно провести навчання керівного персоналу. В роботі проведено порівняння витрат за двома варіантами:

- оплати кожному керівнику підприємства навчання на тренінгу з управління за цілями;
- проведення корпоративного тренінгу на підприємстві.

Доведено, що корпоративний тренінг є більш доцільним.

З використанням розрахунку маржинального доходу доведено доцільність впровадження нової корпоративної культури.

Список використаних джерел:

1. Базылев И. Анализ влияния составляющих организационной культуры малого предприятия на эффективность его работы // Управление персоналом. – 2007. – №10. – с.76-80.
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. Пер. с англ. Бюро переводов „Золотая лань“ – М.: HIPPO, 2008. – 352 с.
3. Балабаш О.С. Здібність організації як економічна категорія / О.С. Балабаш, І.О. Кузнецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля – Луганск, Східноукраїнський національний Університет, 2012. – № 11. – С.278-282
4. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура: Монографія/ За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. –376 с.
5. Гандапас Р. Корпоративная культура. Огнем и мечом. / Гандапас Р. // Менеджер и менеджмент. – 2007. – №9. – С. 4-8.
6. Гребиньяк Л. Как заставить работать вашу стратегию /Л. Гребиньяк/ Пер. С англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2006. – 352 с.
7. Дугина О. Корпоративная культура и организационные изменения / Дугина О. // Управление персоналом. – 2000 – № 12. – С. 8-12.
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007. — 320 с.
9. Капитонов Э.А. Корпоративная культура и PR. – М.: ИКЦ «МарТ», 2003. – 416 с.
10. Качан И.В. Методики диагностики организационной культуры предприятия // Научные труды ДонНТУ. – Д., 2008. №33. – С.187-191.
11. Колесников Г. Стратегическое управление и организационная культура // Персонал. – 2010. – №3. – С. 40-46.
12. Кузнецов А.М. Науково-методичні засади формування системи трудової мотивації персоналу / А.М Кузнецов, І.О. Кузнецова // Науково-

праткичний журнал Регіональна економіка та управління Східноукраїнського інституту економіки та управління.-- 2015 -- 3(06). С. 94 -97

13. Кузнецова І. О. Економіка підприємств хлібопродуктів: Навчальний посібник / І. О. Кузнецова // Одеса: Атлант, 2013. –325 с.

14. Кузнецова І.О. Модель компетенцій менеджера як складова ключової здібності підприємства хлібопродуктів / І.О. Кузнецова // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 2. – С. 228-234

15. Кузнецова І. О. Розвиток персоналу в контенті інноваційних змін підприємства / І. О. Кузнецова, В. О. Кравченко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія: Економічні науки.– Полтава, 2010. – № 4. – С. 24–28.

16. Макаренченко М. А. Организационная культура как фактор успеха фирмы // Вестник Санкт-Петербургского университета – 2006. – №4. – С. 70-80.

17. Мескон М. Основы менеджменту / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. Пер с англ. М.А. Майорова – М.: Дело, 1992. – 702 с.

18. Мизелева Г.С. Корпоративная культура: взгляд изнутри // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 3. – С. 14–32.

19. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие. М., 2011.

20. Мугалова Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества / Ж.А.Мугалова // Вестник Международного института экономики и права. 2015. №3- С. 79-88

21. Офіційний сайт Державного комітету статистики: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

22. Паркинсон С. Н., Рустомджи М. К. Искусство управления / пер. с англ. К. Савельева. – М:Агентство "ФАИР", 2007. – 272 с.

23. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность // Менеджмент № 7, 2005. – С. 67-77.

24. Савчук Л. Розвиток корпоративної культури в Україні // Персонал. – 2005. - №5. – С.5-13.
25. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник / Уклад В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін.; Під заг. ред. В.І. Воловича. — К.: Укр. центр духовн. культури, 2008. – 736 с.
26. Таран М. Корпоративная культура. // Кадровик України. – 2007. – №11. – С.104-109.
27. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Четыре типа корпоративной культуры. – М.: Попурри, 2012. – 240 с.
28. Черных Е. Организационная культура предприятия как инструмент принятия управленческих решений // Управление персоналом. – 2004. – №3. – С. 66-69.