

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту і логістики



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: Вдосконалення корпоративної культури на підприємстві

ШИФР КРБ. МІЛ.1.481-03.1.49

Здобувач Владислав КРАВЧУК

Керівник к.е.н., доц. Ольга ЄВТУШЕВСЬКА

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 17.05.2023 р., протокол № 15

Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА
(підпис)

Одеса – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми обумовлена тим, що корпоративна культура надає організації власного, оригінального вигляду в очах клієнтів і партнерів, що є важливим фактором діяльності підприємства в сучасних ринкових умовах. Протягом останніх 30 років корпоративна культура була головною темою місяця, однією з популярних тем у керівних колах.

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження формування корпоративної культури підприємства» визначено характерні особливості корпоративної культури підприємства, що дозволяє оцінити її роль у системі управління діяльністю працівників

У другому розділі «Аналіз ефективності корпоративної культури ЗАТ «Одесакондитер» визначено та висвітлено основні напрямки корпоративної культури компанії ЗАТ «Одесакондитер». Зафіксовано та охарактеризовано ефективність запропонованих управлінських заходів щодо розвитку корпоративної культури в компанії ЗАТ «Одесакондитер».

У третьому розділі «Шляхи вдосконалення корпоративної культури у ЗАТ «Одесакондитер», за результатами опитування було оцінено рівень корпоративної культури компанії ЗАТ «Одесакондитер» та з'ясовано, у чому полягають проблеми та розроблені шляхи їх вирішення.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 67 сторінок, 9 таблиць, 6 рисунків. Перелік посилань нараховує 29 найменування.

Ключові слова: корпоративна культура, управління персоналом, конкурентоспроможність, типи корпоративної культури, підприємство, організаційна культура, дослідження організацій.

SUMMARY

The topicality of the topic is due to the fact that corporate culture gives the organization its own, original appearance in the eyes of customers and partners, which is an important factor in the company's activity in modern market conditions. For the past 30 years, corporate culture has been the main topic of the month, one of the popular topics in management circles.

The first section "Theoretical and methodological foundations of the study of the formation of the corporate culture of the enterprise" the characteristic features of the corporate culture of the enterprise are defined, which allows us to assess its role in the management system of the activities of employees

The second section "Analysis of the effectiveness of the corporate culture of Odesakonditer" the main directions of the corporate culture of Odesakonditer are defined and highlighted. The effectiveness of the proposed management measures for the development of corporate culture in Odesakonditer CJSC was recorded and characterized.

The third section "Ways to improve corporate culture at Odesakonditer", based on the results of the survey, the level of corporate culture of Odesakonditer was assessed and the problems were identified and ways to solve them were developed.

The bachelor's thesis contains 56 pages, 9 tables, 6 figures. The list of links includes 29 titles.

Key words: corporate culture, personnel management, competitiveness, types of corporate culture, enterprise, organizational culture, research of organizations.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1Сутність, функції та методи формування корпоративної культури	10
1.2. Значення корпоративної культури в управлінні і підходи до її формування.....	19
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»	22
2.1. Загальна характеристика підприємства та аналіз економічних показників діяльності.....	22
2.2. Соціологічно-організаційна характеристика ЗАТ «Одесакондитер»	30
2.3. Характеристика формування, управління і розвитку корпоративної культури компанії	33
Висновки до другого розділу.....	36
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»	38
3.1. Аналіз ефективності запропонованих заходів управління розвитком корпоративної культури.....	38
3.2.Економічна ефективність та організаційні заходи щодо вдосконалення корпоративної культури.....	45
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні ринкові відносини диктують компаніям необхідність розробки та впровадження цінностей компанії, щоб виділитися серед конкурентів і залучити в компанію нових співробітників. Сьогодні ефективно розвинена корпоративна культура сприяє конкурентоспроможності організації. Важливість теми дослідження зумовлена тим, що корпоративна культура надає організації власного, оригінального вигляду в очах клієнтів і партнерів, що є важливим фактором діяльності підприємства в сучасних ринкових умовах. Протягом останніх 30 років корпоративна культура була головною темою місяця, однією з популярних тем у керівних колах. На цю тему з'явилося багато робіт, і зараз вона широко використовується як у професійних, так і в наукових колах. Корпоративну культуру використовували для прогнозування та пояснення широкого розмаїття поведінки в організаціях, як успішних, так і неуспішних, і багато великих і малих організацій намагалися реалізувати так звані програми культурних змін. Наприклад, деяким менеджерам і дослідникам менеджменту знадобилося багато часу, щоб усвідомити, що проблеми з програмним забезпеченням людських ресурсів можуть відігравати таку важливу роль в успіху (або поразці) будь-якої організації. Діяльність компанії потребує розвитку в усіх сферах: матеріально-фінансовій та кадровій. На мій погляд, компанії складно виділитися серед конкурентів без сильної та цілісної корпоративної культури.

Корпоративна культура пояснює, чому сильна корпоративна культура часто асоціюється з корпоративним успіхом. Корпоративна культура є більш важливою, ніж будь-коли раніше, тому що організації повинні гарантувати, що ті люди, які додають цінність до кінцевого результату, захочуть залишитися в організації та продовжуватимуть докладати зусиль у своїй роботі на благо організації.

Дослідження сучасного стану корпоративної культури допоможе зрозуміти та обґрунтувати вибір кандидатів на роботу та спрогнозувати майбутній розвиток як компанії, так і співробітників. Стан наукової розробки проблеми. Тема корпоративної культури містить достатню кількість емпіричних даних практичних досліджень і теоретичних розробок у рамках таких дисциплін, як соціологія праці, соціологія організаційних структур, психологія, соціологія управління, соціальна психологія, філософія. Серед найвідоміших зарубіжних дослідників культурного феномену можна назвати М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левіна, Ч. Барнарда, Г. Саймона. Слід звернути увагу на дослідження американського професора менеджменту Едгарда Шейна про корпоративну культуру методом діагностики, а також на методику, запропоновану К. Камероном і Р. Куїном, і систему управління компанією Д. Нортоном і Р. Каплан.

Об'єктом дослідження є процес формування та розвиток корпоративної культури підприємства.

Предметом дослідження є корпоративна культура підприємства (на прикладі ЗАТ «Одесакондитер»).

Мета дослідження – розглянути теоретичні аспекти корпоративної культури, проаналізувати її в застосуванні ЗАТ «Одесакондитер», визначити вплив корпоративної культури на рівень конкурентоспроможності та розвитку підприємства, розробити практичні рекомендації щодо формування та впровадження ефективної корпоративної культури на підприємстві.

Реалізація поставленої мети зумовила виконання наступних завдань:

- Розглянути поняття корпоративної культури, її структуру та зміст.
- Визначити роль корпоративної культури в управлінні підприємством, а також методи формування корпоративної культури.
- Оцінити корпоративну культуру ЗАТ «Одесакондитер».
- Визначити вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність ЗАТ «Одесакондитер».

- Розробити рекомендації щодо покращення корпоративної культури в ЗАТ «Одесакондитер».

Методи дослідження. Специфіка об'єкта і поставлених завдань зумовили комплексне застосування загальнонаукових і соціологічних методів. Серед загальнонаукових використано аналіз наукових та періодичних публікацій. Для збору емпіричних даних у роботі використовувалися такі методи, як спостереження; неформальна співбесіда з керівниками підрозділів; опитування співробітників з проведенням анкетування на виявлення рівня корпоративної культури в ЗАТ «Одесакондитер».

Практична значемість дослідження полягає у:

- визначенні характерних особливостей корпоративної культури підприємства, що дозволяє оцінити її роль у системі управління діяльністю працівників;
- Визначити та узагальнити основні проблеми формування корпоративної культури на підприємствах України та надати практичні рекомендації щодо їх подолання;
- Запропонувати основні організаційно-економічні заходи щодо підвищення корпоративної культури.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків та списку використаних джерел.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження було вирішено поставлені завдання дослідження. Можна відзначити, що питання корпоративної культури є актуальним і це можна побачити на прикладі ЗАТ «Одесакондитер».

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення корпоративної культури. Насправді корпоративна культура — це набір переконань і поведінки компанії, які визначають взаємодію керівництва та співробітників. Корпоративна культура може впливати на стан компанії та її співробітників.

Основні риси корпоративної культури включають бачення, цінності, дрес-код, робочі години, облаштування офісу, рішення щодо найму, спілкування з клієнтами та всі інші аспекти діяльності. Корпоративна культура може представляти більш неявні аспекти організації. Це, наприклад, колективні фундаментальні цінності та значення членів організації. Вони очевидні через внутрішнє спільне мислення та спілкування. Стратегія та культура є одними з найважливіших аспектів для підтримки життєздатності та ефективності організації.

Стратегія корпоративної культури пропонує та окреслює формалізовану логіку цілей компанії та направляє співробітників і клієнтів. Культура виражає цілі через цінності та переконання та спрямовує діяльність через спільні припущення та групові норми. Корпоративна культура відіграє значну роль в успіху чи невдачі бізнес-планів і успіху компанії в цілому. Застосування теоретичних знань про методи та принципи формування корпоративної культури в компанії та розуміння артефактів, визнаних цінностей та вірувань. Ці базові знання важливі для компанії, щоб визначити й усунути потенційні перешкоди, які можуть стояти на шляху побудови успішної компанії. Люди є невід’ємною частиною корпоративної культури.

Сьогодні велика увага приділяється комфорту працівника, життю в стилі балансу між роботою та особистим життям, щоб робота була виконана, а працівники не відчували виснаження. Тому дуже часто з офісів роблять кімнати для медитацій, тренажерний зал, місця для тенісу. Все це дозволяє людині відпочити, переключитися з роботи, при цьому не знижується його продуктивність. Кожен співробітник особливий і кожна компанія має свої сторони, і щоб усі однаково сприймали дійсність і навколишнє середовище, необхідно створити в компанії так звані правила, корпоративну культуру.

Управління людьми в організації вимагає багато зусиль. Залучення співробітників до прийняття рішень, а також здатність організації адаптуватися до змін і обставин позитивно впливають на прихильність працівників організації. Однак це стосується корпоративної культури організації, де вона погоджується, а також ототожнюється працівниками з місією підприємства. Корпоративна культура важлива для покращення залучення працівників, але часто не всі заходи корпоративної культури впливають на залучення працівників. Тому важливо залучати співробітників до активної участі в прийнятті рішень у своїй компанії та формувати їх. Підсумовуючи, можна сказати, що корпоративна культура позитивно впливає на продуктивність праці співробітників.

Крім того, це позитивно впливає на рівень організації продуктивності в колективі. Дослідження показує, що існує взаємозв'язок між корпоративною культурою та продуктивною роботою компанії. Проведено аналіз корпоративної культури ЗАТ «Одесакондитер» методом опитування, миттєвого спостереження та неформальних інтерв'ю з керівниками підрозділів. Проаналізувавши корпоративну культуру та занурившись у життя компанії, можна сказати, що у компанії є бажання рости та розвиватися, є прагнення до лідерства, але є прогалини в деяких аспектах, таких як комунікації з керівництвом, організація режиму роботи. Також популярним було прохання підвищити рівень доходу та збільшити кількість навчальних програм для розвитку співробітників, щоб почуватись

комфортніше на роботі. ЗАТ «Одесакондитер» зацікавлен у розвитку, навчанні та просуванні талановитих співробітників. У компанії є можливість горизонтального і вертикального кар'єрного росту.

Пропозиції щодо вдосконалення корпоративної культури у ЗАТ «Одесакондитер»:

- керівнику необхідно переглянути та скоригувати поведінку людей у колективі та встановлену часом систему цінностей;
- розробити кодекс, який зменшить кількість звільнених для того, щоб вони трималися за свої робочі місця;
- формування довіри до керівництва, покращенні відносин між підлеглими та керівництвом;
- пріоритетність комунікації «зверху вниз», встановлення політики відкритих дверей, підвищення доступності членів старшого класу через робочі години та обговорення в невеликих групах;
- наявність каналів зворотного зв'язку співробітників, таких як опитування співробітників, інтерв'ю та обговорення в фокус-групах;
- більш гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, відкрита політика відпусток;

Компанія пам'ятає та наголошує на навичках м'якого спілкування та загальних цінностях. В умовах економічної кризи та нестабільності в Україні та в усьому світі працівники найбільше прагнуть до відчуття безпеки, безпеки та стабільної заробітної плати. Тому саме час покращити корпоративну культуру, підвищити рівень лояльності та залученості ваших співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко М.Г, Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. – Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2016. – № 917.
2. Бабич О., Основні засади створення корпоративної культури як 83 інструменту управління // Вісник Української академії державного управління, 2017. – №2 – с. 449-456.
3. Бала О. І., Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види / О. І. Бала, О. В. Мукан, Р. Д. Бала // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – № 682: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, 2016. – С. 11– 15.
4. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2018. – №682. – С. 11-15.
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
6. Вачевський М. В. Маркетингова культура у підприємстві: Навчальний посібник / Вачевський М. В., Примаченко Н. М., Баб'як М.М. — Київ: Центр навчальної літератури, 2015. — 128 с.
7. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренєв Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура: Монографія/ За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2016. – 376 с.
8. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування Наукове видання. / Н.Л. Гавкалова – Харків: Вид. ХНЕУ, 2017. – 400 с.
9. Гавкалова Н.Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова Н.С. – Харків: Вид. ХНЕЦ, 2016. – 252 с.

10. Заньковський О. М., Теорія і практика управління організаціями. Матеріали міжнародної науково-методичної конференції. Кагляк О. О., Корпоративна культура в організації, 2018. – с. 125-136.
11. Захарчин Г.М., Терехух А.А., Лісовська Л.С. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект. Монографія./ Г.М. Захарчин, А.А. Терехух, Л.С. Лісовська – Львів. Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2019. –437 с.
12. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства / А. В. Іванченко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. –№ 4, Ч. 2, Т. 1. – С.67-77.
13. Іванюта С.М., Іванюта В.Ф. Підприємництво та бізнес-культура. Навчальний посібник /С.М. Іванюта, В.Ф. Іванюта. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 288 с
14. Корпоративна культура: Навч. посібник / [під заг. ред. Г.Л. Хаєта]. – Київ: Центр навч. літератури, 2003. –403 с.
15. Котлер Філіп, Лі. Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Лі. Ненсі; [пер. з англ.. С. Яринич]. –К.: Стандарт, 2005. –302 с.
16. Маркетинговий менеджмент: Навчальний посібник / За ред. Л. В. Балабанової. — 3-тє вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2004. — 354 с.
17. Маркетинговий менеджмент: Підручник / Ф. Котлер, К. Л. Келлер, А. Ф. Павленко та ін.. — К.: Видавництво «Хімдежест», 2008. — 720 с.
18. Назарова Г. В. Корпоративне управління : навч. посібник / Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003. – 531 с.
19. Олексенко Я.А, Соціально-економічний зміст та передумови становлення корпоративної культури на підприємстві. Науковий вісник Херсонського державного університету URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_33/25.pdf

20. Офіційний сайт - ЗАТ «Одесакондитер» URL: <http://odessalux.com/>
21. Пітель Н.Я. Корпоративна культура підприємства в умовах глобалізації / Н.Пітель // Інформаційна економіка. – 2018. – № 6. – С. 62
22. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. – Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2017. – №15.
23. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник]. / Нац. ун-т „Львівська політехніка.–3-е вид. доповн. і перероб. –Л.: 2010. –384 с.
24. Ткач Т.В.Освітній менеджмент: соціально-психологічні фактори //Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. –2013. –№1. С. 335-338.
25. Фіщук Н. Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н. Ю. Фіщук // Вісник Сумського національного аграрного університету. Економічні науки. – 2018. – № 6 (24). – С. 56-65.
26. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура : підручник / Г. Л. Хаєт. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 423 с.
27. Хоронжий А.Г. Основи соціального управління: Навч. посіб. / А.Г. Хоронжий– Л.: Магнолія Плюс. – 2006. – 220 с.
28. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2019. – вип. 17.
29. Чернявський А. Д. Корпоративне управління : навч. посіб./ А. Д. Чернявський. – К. : МАУП, 2007. – 208 с.