

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____ к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: «Формування і оцінка ефективності системи управління
корпоративною культурою»
(на матеріалах Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Київського
обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати
працездатності)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст за спеціальністю
7.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”

Виконала

студентка 51 групи
спеціальності 7.03060101
«Менеджмент
організацій і адміністрування
Станкевич Валентина Сергіївна

Науковий керівник

к.е.н., доц. Карпюк О. А.

Рецензент

директор Бородянської міжрайонної
виконавчої дирекції
КОВ ФСС з ТВП
Кисельчук В. П.

Житомир 2017

Допущено до захисту
протокол засідання кафедри менеджменту і адміністрування
№ __ від __ _____ 2017 року

Оцінка:

Національна шкала: _____

Кількість балів: _____

ECTS: _____

Члени комісії:

(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

(підпис) _____
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ І ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМТВА	
1.1.Сутність та складові корпоративної культури сучасного підприємства.....	6
1.2 Принципи та процес формування корпоративної культури на підприємстві.....	20
1.3.Кодекс поведінки менеджера як інструмент культури організації.....	31
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ БОРОДЯНСЬКОЇ МІЖРАЙОННОЇ ВИКОНАВЧОЇ ДИРЕКЦІЇ КОВ ФСС З ТВП	
2.1. Організаційно – економічна структура Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.....	39
2.2. Аналіз формування корпоративної культури Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції КОВ ФСС з ТВП.....	51
2.3. Діагностика та оцінка ефективності системи управління корпоративною культурою організації.....	58
2.4. Оцінка стану охорони праці.....	66
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ БОРОДЯНСЬКОЇ МІЖРАЙОННОЇ ВИКОНАВЧОЇ ДИРЕКЦІЇ КОВ ФСС З ТВП	
3.1.Вдосконалення та формування ефективного механізму управління організаційною культурою організації.....	74
3.2.Розробка практичних рекомендацій щодо впровадження запропонованого механізму та його адаптації в процесі діяльності організації.....	82
3.3.Соціально – економічний ефект та прогнозування результативності реалізації запропонованих рекомендацій.....	92
ВИСНОВКИ	102
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105

ВСТУП

У процесі історичного розвитку корпоративного підприємництва сформувалася певна конфігурація досить складної системи механізмів узгодження та регулювання певною мірою суперечливих інтересів різних корпоративних суб'єктів, здатної виконувати інтегративні, координаційні, регуляторно-мотиваційні, дистрибутивні та інші функції, які забезпечують функціонування та розвиток великих корпоративних підприємств. На сьогодні Україна посідає провідні позиції у світі за кількістю акціонерних компаній, які функціонують у всіх сферах народногосподарського комплексу.

Тематика дипломної роботи є актуальною, адже формування корпоративної культури організації - це основа її сталого розвитку в майбутньому. Важливою умовою такого розвитку є науково обґрунтоване розроблення основних принципів, що визначають її базові вихідні засади. В умовах забезпечення економічного і соціального розвитку розроблення принципів корпоративної культури обумовлене важливістю її впливу на діяльність підприємства. Принципи корпоративної культури повинні відповідати критеріям стабільного та ефективного розвитку підприємства. Впровадження та дотримання принципів корпоративної культури дозволить зробити її могутнім інструментом управління персоналом, забезпечить цілісність організації, створить сприятливі умови для управління підприємством та сприятиме стабільному розвитку корпоративної культури.

Основне завдання корпоративної культури - об'єднати працівників для досягнення максимальних результатів в роботі, адже корпоративна культура допомагає виховати командний дух у всіх співробітників компанії, завдяки чому вони керуються єдиними принципами та підходами в роботі. Така система робить колектив дружним і згуртованим організмом, який працює більш злагоджено та легко сприймає зміни або нововведення, в ньому простіше переживаються труднощі або невдачі, набагато швидше приймають

рішення. Кожен співробітник розуміє своє місце, завдання і цінність для компанії. В результаті підвищується ефективність загальної роботи організації.

Ключовим носієм корпоративної культури і її творцем є менеджмент, тобто управління, адже саме керівництво компанії задає тон, встановлює правила, вибирає способи підкреслити дистанцію або близькість до співробітників і лояльність або строгість. Воно визначає базову парадигму стосунків компанії.

Об'єктом курсової роботи є корпоративна культура Бородянської міжрайонної виконавчої Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Київського обласного відділення дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Предметом курсової роботи є форми і методи обґрунтування, розробки та формування корпоративної культури Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Київського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Метою дипломної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування, оцінки та вдосконалення ефективності системи управління корпоративною культурою (на матеріалах Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Київського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності).

Для досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання:

- розглянути поняття та складові корпоративної культури;
- дослідити процес формування корпоративної культури в підприємстві;
- охарактеризувати Бородянську міжрайонну виконавчу дирекцію ФСС з ТВП;
- провести аналіз корпоративної культури в даній установі;

– розробити етапи удосконалення корпоративної культури в Бородянській міжрайонній виконавчій дирекції КОВ ФСС з ТВП.

Під час написання даної роботи використовувались методи порівняння, синтезу та аналізу, узагальнення, дослідження динаміки та структурних змін.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти з питань рекламної діяльності підприємств, матеріали Державного комітету статистики України, рекламних агенцій, опубліковані матеріали наукових досліджень, монографічні дослідження зарубіжних та вітчизняних авторів, фінансова та статистична звітність підприємства.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що за умови впровадження адекватних інструментів управління корпоративною культурою Бородянської міжрайонної виконавчої дирекції Київського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності можна досягти суттєвого підвищення рівня ефективності роботи підприємства.

ВИСНОВКИ

Встановлено, що:

1) В останні роки спостерігається хвиля наукового і практичного інтересу до феномену корпоративної культури. Практика показує, що в умовах ринкової конкуренції виграє та компанія, яка максимально відкрита як для партнерів, так і для споживачів.

2) Людина складає основу організації, її сутність і її основне багатство. Однак з позицій управління не можна говорити про людину взагалі, так як всі люди різні. Люди ведуть себе по-різному, у них різні здібності, різне ставлення до своєї справи, до організації, до своїх обов'язків; люди мають різні потреби, їхні мотиви до діяльності можуть істотно відрізнятися. Нарешті, люди по-різному сприймають дійсність навколишніх їхніх людей і самих себе в цьому оточенні. Все це говорить про те, що управління людиною в організації винятково складна, але в той же час винятково відповідальна і важлива для долі організації справа. Менеджер повинен дуже багато знати про людей, з якими він працює, для того щоб намагатися успішно управляти ними.

3) Трансформації корпоративної культури можливо надавати необхідне спрямування через системне корпоративне навчання, задача якого - підвищення результативності організації. Системне корпоративне навчання сприяє збільшенню інтелектуального капіталу корпорації (і, як правило, підвищенню ринкової вартості компанії), удосконаленню корпоративної архітектури (мінімізації ієрархії, адаптивності, здатності до активної взаємодії), розвитку корпоративної етики (соціальної відповідальності компанії і взаємодії із суспільством).

При цьому треба найповніше використовувати організаційну культуру як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів, підвищити конкурентоспроможність корпорації.

4) На підставі аналізу діяльності Бородянської міжрайонної виканвчої дирекції КОВ ФСС з ТВП можна зробити висновок, що наявність стійкої корпоративної культури є однією з необхідних ознак успішності компанії.

Аналізуючи методику управління в Бородянській міжрайонної виканвчої дирекції КОВ ФСС з ТВП можна сказати, що ефективність діяльності безпосередньо залежить від особистісних якостей керівника, правильно обраної концепції управління.

5) При аналізі встановлено, що в цілому за даними за три роки до структури персоналу входять кваліфіковані робітники, що мають великий потенціал.

У ході аналізу організаційної культури Бородянської міжрайонної виканвчої дирекції КОВ ФСС з ТВП були виявлені такі недоліки:

- відсутня організація індивідуальної роботи зі співробітниками з урахуванням типу особи, темпераменту;

- не проводиться належна адаптація нового співробітника, ознайомлення його з історією організації та Корпоративним Кодексом.

- не проводиться оцінка стану організаційної культури на підприємстві.

б) Для вдосконалення кадрової політики, здійснюваної управлінською ланкою, необхідно провести перетворення в моделях управління, які полягають в переході від командних стереотипів до нових форм управління, орієнтованим на конкретну людину, а також делегувати повноваження, що сприятиме якісному і своєчасному прийняттю рішень.

7) Запропоноване вдосконалення корпоративної культури потрібно почати з таких кроків:

- мотивації персоналу – стимулювання особистих заслуг та досягнень, перспектив кар'єрного зросту, визнання та пошани;

- удосконалення ієрархії управління і влади – розподілу повноважень, відповідності осіб посадам;

- розробки ефективних критеріїв відбору на посади різних категорій посадовців місцевого самоврядування;
- організації роботи і дисципліни в органах місцевого самоврядування;
- визначення та впровадження оптимального стилю керівництва (авторитарний, консультативний або стиль співробітництва);
- вдосконалення процесів прийняття рішень, оцінки ефективності роботи.

Таким чином, можна сказати, що перераховані вище заходи щодо вдосконалення механізму трансформації корпоративної культури є реально здійсненними і тому можуть мати практичну значимість.