

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»

Отдел магистратуры
Кафедра инновационного управления

Аннотация к магистерской диссертации

**Управление организационной культурой в организации с
удаленной формой работы сотрудников**

ЯСКЕВИЧ Дмитрий Дмитриевич

Научный руководитель:
Мамонова Ирина Александровна,
кандидат философских наук, доцент.

Минск, 2022

Магистерская работа на тему: ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ С УДАЛЕННЫМИ СОТРУДНИКАМИ состоит из 69 страниц, в том числе 13 таблиц, 30 рисунков, 43 ссылки, 3 приложения.

Цель данной магистерской диссертации — разработать основу для управления организационной культурой для компаний с удаленными сотрудниками, чтобы они работали эффективно.

Объект: организационная культура организации с сотрудниками, работающими удаленно.

Тема: управление организационной культурой.

Структура работы: общее описание работы, введение, три главы, заключение, библиография, приложения.

Цели: рассмотреть современные теоретические аспекты организационной культуры, проанализировать проблемы компаний с удаленными сотрудниками с точки зрения организационной культуры, представить понятие основы управления организационной культурой с учетом тенденций удаленной работы, описать структуру управления организационной культурой для компаний с удаленными сотрудниками, анализируют последствия внедрения фреймворка, оценивают эффективность фреймворка с точки зрения заявленных проблем.

Методы исследования: сбор и анализ вторичной информации (панельное исследование), сбор и анализ первичной информации (фокус-групповые интервью, глубинные интервью с сотрудниками компании, глубинные интервью с экспертами).

Актуальность темы работы обусловлена, прежде всего, текущей пандемией и тенденциями на рабочем месте, влияющими на деятельность всех компаний мира. В плане научной ценности работа дает новое понимание уровней организационной культуры с точки зрения ситуации, когда носители культуры не имеют тесного контакта. С точки зрения академической ценности его можно использовать в качестве отправной точки для дальнейшего изучения организационной культуры, когда группы полностью изолированы или когда внутри одной компании или группы компаний существуют значительные коммуникативные барьеры. С точки зрения практической ценности эта работа предлагает хорошо описанную структуру управления организационной культурой, готовую к использованию компаниями с удаленными работниками для повышения эффективности. Это также может быть частью глобальной программы трансформации отстающих местных компаний.

Master's thesis on the topic: ORGANIZATIONAL CULTURE MANAGEMENT FRAMEWORK FOR COMPANIES WITH REMOTE EMPLOYEES: 69 pages, including 13 tables, 30 figures, 43 references, 3 appendices.

Keywords: FRAMEWORK, ORGANIZATIONAL CULTURE, REMOTE WORK, MANAGEMENT, LEVELS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPANY, EFFICIENCY.

The aim of this master's thesis is to develop a framework for managing organizational culture for companies with remote employees so that they work effectively.

Object: organizational culture of the organization with employees working remotely.

Subject: organizational culture management.

The structure of the work: general description of the work, introduction, three chapters, conclusion, bibliography, appendixes.

Goals: review the current theoretical aspects of organizational culture, analyze the problems of companies with remote employees in terms of organizational culture, introduce the concept of a framework for managing organizational culture given remote work trends, describe the framework for managing organizational culture for companies with remote employees, analyze the consequences of implementing the framework, evaluate the effectiveness of the framework in terms of the stated problems.

Research methods: collection and analysis of secondary information (panel research), collection and analysis of primary information (focus group interviews, in depth interviews with company employees, in-depth interviews with experts).

The relevance of the topic of the work is justified primarily by the current pandemic and workplace trends, affecting the activities of all companies in the world. In terms of scientific value, the work gives a new understanding of the levels of organizational culture from the point of view of a situation when cultural carriers do not have a close contact. From the point of view of academic value, it can be used as a starting point for further exploration of organizational culture when groups are completely isolated or when there are significant communication barriers within one company or group of companies. In terms of practical value, this work offers a well described organizational culture management framework ready for use by companies with remote workers to improve efficiency. It can also be part of a global transformation program for lagging local companies.

Магістарская дысертацыя на тэму: СТРУКТУРА УПРАВЛЕННЯ АРГАНІЗАЦЫЙНАЙ КУЛЬТУРАМ ДЛЯ КАМПАНІЙ З АДДАЛЕНЫМ СРАЎНІКАМ: 69 старонак, у тым ліку 13 табліц, 30 малюнкаў, 43 спасылкі, 3 дадаткі.

Мэтай гэтай магістарскай дысертацыі з'яўляецца распрацоўка асновы для кіравання арганізацыйнай культурай для кампаній з выдаленымі супрацоўнікамі, каб яны працавалі эфектыўна.

Аб'ект: арганізацыйная культура арганізацыі з супрацоўнікамі, якія працуюць дыстанцыйна.

Прадмет: кіраванне арганізацыйнай культурай.

Структура работы: агульная характарыстыка работы, уводзіны, тры главы, заключэнне, бібліяграфія, дадаткі.

Мэты: разгледзець сучасныя тэарэтычныя аспекты арганізацыйнай культуры, прааналізаваць праблемы кампаній з аддаленымі супрацоўнікамі з пункту гледжання арганізацыйнай культуры, увесці канцэпцыю асновы для кіравання арганізацыйнай культурай з улікам тэндэнцый аддаленай працы, апісаць аснову для кіравання арганізацыйнай культурай для кампаній з выдаленых супрацоўнікаў, аналізаваць наступствы ўкаранення фреймворка, ацэньваць эфектыўнасць фреймворка з пункту гледжання заяўленых праблем.

Метады даследавання: збор і аналіз другаснай інфармацыі (панельнае даследаванне), збор і аналіз першаснай інфармацыі (інтэрв'ю ў фокус-групах, глыбокія інтэрв'ю з супрацоўнікамі кампаніі, глыбокія інтэрв'ю з экспертамі).

Актуальнасць тэмы працы абгрунтоўваецца ў першую чаргу сучаснымі тэндэнцыямі пандэміі і працоўных месцаў, якія ўплываюць на дзейнасць усіх кампаній у свеце. З пункту гледжання навуковай каштоўнасці праца дае новае разуменне ўзроўняў арганізацыйнай культуры з пункту гледжання сітуацыі, калі носбіты культуры не маюць цеснага кантакту. З пункту гледжання акадэмічнай каштоўнасці, яго можна выкарыстоўваць у якасці адпраўной кропкі для далейшага вывучэння арганізацыйнай культуры, калі групы цалкам ізаляваныя або калі існуюць значныя камунікацыйныя бар'еры ўнутры адной кампаніі або групы кампаній. З пункту гледжання практычнай каштоўнасці, гэтая праца прапануе добра апісаную структуру кіравання арганізацыйнай культурай, гатовую для выкарыстання кампаніямі з выдаленымі работнікамі для павышэння эфектыўнасці. Гэта таксама можа быць часткай глабальнай праграмы трансфармацыі для адстаючых мясцовых кампаній.