

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра менеджмента и организации здравоохранения

Аннотация к дипломной работе

**«Управление корпоративной культурой в системе менеджмента
организации»**

Туманова Дарья Андреевна

Научный руководитель:
старший преподаватель
О. Г. Черненко

Минск, 2014

Целью работы является анализ и совершенствование корпоративной культуры ООО «СТС-Климат».

Предметом исследования являются механизмы поддержания и совершенствования корпоративной культуры.

Объектом исследования является корпоративная культура ООО «СТС-Климат».

Методы исследования: качественные и количественные методы диагностики корпоративной культуры:

- обход фирмы;
- исследование основных элементов корпоративной культуры компании при помощи модели «Луковица культуры»;
- анкетирование;
- методика АТАГ;
- составление общей схем оценки корпоративной культуры;
- визуализация корпоративной культуры.

Структура работы обусловлена целью, задачами и логикой исследования и включает: Введение, 3 Главы, Заключение, Приложения.

Первая глава посвящена исследованию основных понятий корпоративной культуры, сущности, значению, историческим аспектам развития, основным факторам, определяющим культуру организации. В первой главе дипломной работы определены основные качественные и количественные методы диагностики и оценки культуры организации, оценена роль имиджа организации в развитии корпоративной культуры.

Во второй главе проводится диагностика корпоративной культуры ООО «СТС-Климат», анализируются основные результаты деятельности компании за 3 года и ее финансовое состояние, рассчитываются показатели эффективности использования средств и финансовой устойчивости организации, исследуется социальная политика компании. Анализ показателей эффективности использования средств организации и ее финансовой устойчивости позволил сделать вывод о благополучном финансовом состоянии ООО «СТС-Климат». Результаты PEST-анализа свидетельствуют о благоприятном характере внешней среды. Система кадровых показателей в 2013 году улучшилась: увеличилась численность персонала, сократилась текучесть кадров, что свидетельствует о положительной динамике кадровой политики компании, повышении лояльности персонала. Диагностика и оценка корпоративной культуры ООО «СТС-Климат» помогла выявить ряд проблем, определить дальнейшие направления развития и совершенствования культуры организации.

В третьей главе выявлен ряд противоречий и слабых мест, препятствующих созданию сильной культуры ООО «СТС-Климат», приводятся выработанные в ходе исследования рекомендации по совершенствованию и развитию системы управления корпоративной культуры ООО «СТС-Климат», проводится расчет затрат и оценивается эффективности от реализации мероприятий, направленных на совершенствование системы управления корпоративной культуры ООО «СТС-Климат». С целью устранения существующих в компании проблем, были предложены эффективные направления совершенствования корпоративной культуры компании:

1. Разработан план мероприятий в рамках деятельности по внутреннему PR.
2. Предложены рекомендации по выстраиванию эффективной коммуникационной культуры, созданию корпоративного издания, сильной системы мотивации и лояльности персонала.
3. Разработан и визуализирован макет корпоративного кодекса компании и доски объявлений и информации.
4. Разработан план имиджевой программы компании.
5. Осуществлен поиск и внедрение частных видов практик корпоративной социальной ответственности (благотворительность и корпоративное волонтерство).
6. Рассчитаны затраты и оценена эффективность от реализации мероприятий, направленных на совершенствование системы управления корпоративной культуры ООО «СТС-Климат».

Новизна полученных результатов заключается во внедрении наиболее эффективных способов развития корпоративной культуры и частных видов практик корпоративной социальной ответственности, разработке и визуализации корпоративного кодекса ООО «СТС-Климат».

Степень внедрения и рекомендации по внедрению полученных результатов: подтверждается справкой о внедрении.

BELARUSIAN STATE UNIVERSITY

HUMANITARIAN FACULTY

Department of management and public health organization

Annotation to the graduation work

«Management of corporate culture in the management system of organization»

TumanovaDarya

Director of graduation work:
senior lecturer
O. Chernenko

Minsk, 2014

The aim of this work is the analysis and development of JLLC «STS-Climate» corporate culture.

The subject of research are maintenance and improvement tools of corporate culture.

Object of research is the corporate culture of JLLC «STS-Climate».

Research methods: qualitative and quantitative methods of diagnostics of corporate culture:

- ☐ patrol of the company;
- ☐ research of the basic elements of the corporate culture using the model of «the Onion of culture»;
- ☐ the questionnaire;
- ☐ the ATAG methodology;
- ☐ composing general assessment framework of the corporate culture;
- ☐ visualization of the corporate culture.

The structure of the work due to the purpose, objectives and logic of the research and includes: Introduction, 3 Chapters, Conclusion, Applications.

The first Chapter is devoted to investigation of the basic concepts of corporate culture, nature, value, historical aspects of development, the main factors determining the culture of the organization. In the first Chapter of the graduate work the main qualitative and quantitative methods of diagnostics and assessment of the corporate culture are defined, the role of the image of the organization in the development of corporate culture is evaluated.

In the second Chapter of the work diagnostics of the corporate culture of JLLC «STS-Climate» were held, the main results of the activity of the company for 3 years and its financial condition were analyzed, performance criterions of the application of funds and financial soundness of the organization are calculated, the social policy of the company was researched. Analysis of performance criterions of the application of funds and financial soundness of the organization has allowed to draw a conclusion about satisfactory financial condition of JLLC «STS-Climate». The results of PEST-analysis indicate a favorable external environment. The system of personnel indicators in 2013 improved: increased the number of staff, employee turnover was reduced, which demonstrated the positive dynamics of the company's personnel policy, increasing of the loyalty of the staff. Diagnostics and evaluation of corporate culture of JLLC «STS-Climate» has helped to identify a number of problems, to define further directions of development and improvement of the corporate culture.

In the third Chapter a number of inconsistencies and weaknesses impeding the creation of a strong culture of JLLC «STS-Climate» was identified, recommendations on improvement and development of the system of management of corporate culture of JLLC «STS-Climate» was derived, reckoning of cost was conducted and efficiency of the implementation of the activities aimed at improving the management system of corporate culture of JLLC «STS-Climate» were estimated. To address existing problems effective directions of the improvement of the corporate culture were proposed:

1. The plan of measures in the framework of internal PR was developed.
2. Recommendations of establishing effective communication culture, creation of corporate publications, strong motivation and loyalty of the staff were proposed.
3. The maquette of the corporate code of the company and information board were designed and visualized.
4. The Plan of the company's image program was developed.
5. Searching and implementation of specific practices of corporate social responsibility (charity and corporate volunteering) were carried out.
6. Costs and efficiency of implementation of activities aimed at improving the management system of corporate culture JLLC «STS-Climate» were calculated.

The novelty of the results is the introduction of the most effective ways of development of corporate culture and private types of practices of corporate social responsibility, development and visualization of the corporate code of JLLC «STS-Climate».

The degree of implementation and recommendations for the implementation of the obtained results: is confirmed by the certificate of introduction.