

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Корпоративная культура в системе управления персоналом Общества с ограниченной ответственностью «СибирьВышкоСтрой» г. Томск

УДК 005.732:622.242.32.013

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
0-11И21	Копейко Ольга Евгеньевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доктор философских наук.	Ардашкин Игорь Борисович	Доктор философских наук, профессор кафедры философии, доцент.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. Кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС и ООП по направлению 380303 – «Управление персоналом».

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22; ПК10)
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (п.п. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК5,7,8,9,10,11,12,13,14,17,18,19,20,21,23,24; ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58, 59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20; ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (п.п. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24; ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63, 64,65,73)
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23; ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25,26,27,43,70,71)

	организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16; ПК 44,58,74,75,76,77,78)
P 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22; ПК 37,38,68,69)
P 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22; ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63,67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
P 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-8,10,11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12; ПК 72)
P 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п.п. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15; ПК72,74)
P11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24; ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ
_____ Трубникова Н.В.
(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
0-11И21	Копейко Ольга Евгеньевна

Тема работы:

Корпоративная культура в системе управления персоналом Общества с ограниченной ответственностью «СибирьВышкоСтрой» г. Томск	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	12.06.2017г.
--	--------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе	Объект исследования: Корпоративная культура предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой». Предмет исследования: Оптимизация корпоративной культуры предприятия в системе управления персоналом. Цель работы: Оптимизация корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой». 1. Материалы курсовых работ, связанные с темой работы ВКР. 2. Статьи из периодических изданий и журналов. 3. Учебники и учебные пособия. 4. Официальный сайт ООО
---------------------------------	---

	«СибирьВышкоСтрой»
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Корпоративная культура в системе управления персоналом организации 2. Анализ эффективности корпоративной культуры на предприятии
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
1. Корпоративная культура в системе управления персоналом организации	
2. Анализ эффективности корпоративной культуры на предприятии	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.01.2017г.
---	--------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доктор философских наук.	Ардашкин Игорь Борисович	Доктор философских наук, профессор кафедры философии, доцент.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
0-11И21	Копейко Ольга Евгеньевна		20.01.2017г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Уровень образования – бакалавриат

Кафедра ИФНТ

Период выполнения – весенний семестр 2016/2017 учебного года

Форма представления работы:

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН

выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		05.06.2017
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
05.12.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
11.01.2017	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
20.04.2017	Написание чернового варианта ВКР	15
16.05.2017	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доктор философских наук.	Ардашкин Игорь Борисович	Доктор философских наук, профессор кафедры философии, доцент.		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. Кафедрой		Ученая степень, звание	Подпись	Дата
---------------	--	------------------------	---------	------

ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		
------	----------------------------------	-------------------	--	--

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 81 с, 17 рис., 4 табл., 51 источник, 2 прил.

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом, корпоративная культура,

Актуальность темы. Тема выпускной квалификационной работы (ВКР) «Корпоративная культура в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой»» является значимой для современного предприятия, так как в современных экономических условиях понятие «корпоративная культура» воспринимается как одно из важнейших составных частей успешного управления персоналом.

Формирование корпоративной культуры всегда связано с рядом инноваций, направленных на достижение бизнес-целей и тем самым сохранения конкурентоспособности компании на рынке.

В современных исследованиях говорится о том, что привлекательность компании, как работодателя, важна именно с точки зрения развитой корпоративной культуры. Эффективная корпоративная культура является фактором успеха компании.

Объектом ВКР является корпоративная культура предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой», **предметом** – оптимизация корпоративной культуры предприятия в системе управления персоналом.

Цель оптимизация корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Задачи:

1. Изучить теоретические аспекты корпоративной культуры в системе управления персоналом.
2. Исследовать структуру корпоративной культуры.
3. Описать специфические особенности корпоративной культуры как инструмента управления персоналом.
4. Провести оценку корпоративной культуры в системе управления персонала ООО «СибирьВышкоСтрой».
5. Разработать рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой».

В ходе работы над дипломным проектом были использованы следующие общенаучные **методы**: анализ, синтез, сравнение, наблюдение, анкетирование.

Новизна данной работы заключается в исследовании эффективности существующей корпоративной культуры в системе управления персоналом Общества с ограниченной ответственностью «СибирьВышкоСтрой».

Практическая значимость ВКР заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	10
ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Теоретические аспекты корпоративной культуры.....	14
1.2. Структура корпоративной культуры.....	20
1.3. Корпоративная культура и её роль в управлении персоналом.....	24
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ «СИБИРЬВЫШКОСТРОЙ»	
2.1. Специфика деятельности ООО «СибирьВышкоСтрой».....	29
2.2. Оценка корпоративной культуры в системе управления персонала ООО «СибирьВышкоСтрой».....	32
2.3. Рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой».....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблем, освещаемых в работе, связана с тем, что строительные предприятия стремительно развиваются под воздействием таких внешних факторов, как развитие технологии, активный рост числа международных и государственно-частных партнерств, а также увеличение количества выгодных финансовых инвестиционных программ. Предприятия стремятся работать с высокой эффективностью и быть надежным партнером для инвестора в строительном мире, где царит высокая конкуренция.

Одним из важнейших направлений совершенствования управления строительным предприятием является рациональная система управление персоналом и оптимизация корпоративной культуры как её важного элемента.

Тема выпускной квалификационной работы (ВКР) «Корпоративная культура в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой»» является значимой для современного предприятия, так как в современных экономических условиях понятие «корпоративная культура» воспринимается как одно из важнейших составных частей успешного управления персоналом.

Формирование корпоративной культуры всегда связано с рядом инноваций, направленных на достижение бизнес-целей и тем самым сохранения конкурентоспособности компании на рынке.

В современных исследованиях говорится о том, что привлекательность компании, как работодателя, важна именно с точки зрения развитой корпоративной культуры. Эффективная корпоративная культура является фактором успеха компании.

Объектом ВКР является корпоративная культура предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой», **предметом** – оптимизация корпоративной культуры предприятия в системе управления персоналом.

Проблему можно сформулировать следующим образом: ВКР заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Цель оптимизация корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Изучить теоретические аспекты корпоративной культуры в системе управления персоналом.
2. Исследовать структуру корпоративной культуры.
3. Описать специфические особенности корпоративной культуры как инструмента управления персоналом.
4. Провести оценку корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».
5. Разработать рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой».

Структура работы. Первая глава посвящена рассмотрению теоретических вопросов. В ней раскрываются такие вопросы, как сущность понятия «корпоративная культура», её виды и роль в управлении персоналом, структура корпоративной культуры и корпоративную культуру как инструмент управления персоналом.

Вторая глава содержит маркетинговое исследование корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой»; здесь разработаны рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры на данном предприятии.

Степень теоретической разработанности. При подготовке ВКР использован широкий круг современной литературы.

В данный момент за рубежом накоплено большое количество теоретических и практических опытов в формировании, поддержании,

преобразовании корпоративной культуры в компаниях. Видимый вклад в исследование по вопросу формирования корпоративной культуре внесли классики менеджмента М. Альберт, М.Х. Мескон, Ф.Хедоури. Также существуют большое количество исследований в России, которые были посвящены формированию корпоративной культуры.

Особого внимания заслуживают статьи современных авторов, таких как И.Б. Ардашкин, А.Ю. Карпова, И.В. Налетова, А.В. Прохоров, В.Н. Шеляпин, Г.А.Федотова, В.А.Пушных в их работах раскрывается сущность, функции, принципы и признаки корпоративной культуры организации. Исследователи раскрыли взаимозависимость организационной культуры и организационных преобразований, выявили этапы и технологии ее формирования.

Из зарубежных исследований использовались работы Э.Шейна, в книге «Организационная культура и лидерство» он осветил значение организационной культуры в меняющемся мире и роли лидера в управлении культурой.

М. Армстронг в работе «Практика управления человеческими ресурсами» показал особенности процессов управления показателями работы, включая всестороннюю обратную связь, он предлагает оценивать организационную культуру и уделять внимание организационному климату.

К.Камерон, Р.Куинн в книге «Диагностика и изменение организационной культуры» пишут, что корпоративная культура может повысить эффективность функционирования организации. Авторы особое значение уделили значению оценки организационной культуры, представили методику OSAI и валидность ее применения.

Методологическая основа исследования.

В ходе работы над дипломным проектом были использованы следующие общенаучные **методы**: анализ, синтез, сравнение, наблюдение, анкетирование.

В качестве методологических оснований исследований будет использоваться ряд исследовательских способов, позволяющих целостно диагностировать основные проблемы развития корпоративной культуры ООО «СибирьВышкоСтрой», для выработки наиболее эффективных решений, повышающих необходимые ее показатели.

Для диагностирования корпоративной культуры будет использоваться метод опроса (анкетирование), метод сравнительного анализа: метод анализа документов.

Были использованы корпоративные материалы и сайт компании ООО «СибирьВышкоСтрой», которые стали основой написания практической части.

Новизна данной работы заключается в исследовании эффективности существующей корпоративной культуры в системе управления персоналом Общества с ограниченной ответственностью «СибирьВышкоСтрой».

Практическая значимость ВКР заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Эффективная корпоративная культура позволит предприятию ООО «СибирьВышкоСтрой» повысить успешность её деятельности, факторами которой являются: эффективное нематериальное стимулирование сотрудников; неформальные корпоративные встречи; благополучные взаимоотношения между сотрудниками; эффективная программа развития и обучения персонала; внутрикорпоративный стиль; обратная связь со стороны начальства.

ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Теоретические аспекты корпоративной культуры

Решающим фактором эффективной деятельности российских организаций в условиях рынка становятся формирующаяся в России корпоративная культура.

Впервые понятие, сходное по смыслу с понятием «корпоративная культура» называлось «корпоративный дух». Данное понятие ввел в обиход немецкий исследователь К. Клаузевиц в начале XIX века. Он считал, что люди, которые беззаветно отдаются профессиональному делу, со временем начинают идентифицировать себя с той организацией, где работают.

В современных экономических условиях понятие «корпоративная культура» воспринимается как важнейшая составная часть успешного развития предприятия.

Формирование корпоративной культуры связано с инновациями, направленными на достижение целей организации, тем самым сохранения конкурентоспособности на рынке.

Понятие «корпоративная культура» было введено в научный оборот в конце 80-х годов XX века.

По мнению западных исследователей (Р. Акоффа, Т. Дилла, Дж. Коттер) понятие «корпоративная культура» должно было показать инновационные процессы, которых происходят внутри организации.

В современной литературе существует довольно много определений понятия «корпоративная культура». Данное понятие не имеет единого толкования. Рассмотрим наиболее распространенные.

Т.Ю.Базаров, Б.Л. Еремин корпоративную культуру определяют как систему материальных и духовных ценностей организации, взаимодействующих между собой, присущих данному предприятию,

характеризующих его индивидуальность и восприятие себя и других в социальной среде [46. С. 241].

Корпоративную культуру можно определить как систему духовных и материальных элементов, взаимодействующих между собой и присущих только данной фирме, в формировании которых существенную роль играет культура внутренних субъектов и факторы внешней среды, на основе которой формируется системный подход к управлению всеми факторами производства [1].

Под корпоративной культурой организации понимается совокупность убеждений, взглядов, моделей поведения, правил, подходов к работе, способов общения, осознанно или неосознанно принятых и соблюдаемых большинством сотрудников организации [8. С. 16].

Е.А. Терещук [44. С. 109] корпоративную культуру характеризует как «одушевленное» ядро организации. Оно выражается через ценности организации, задающие людям ориентиры их поведения.

Роль корпоративной культуры определяется её задачами:

1. развитие системы внутренних коммуникаций;
2. формирование единого представления о стратегии и будущем компании;
3. внедрение профессионально значимых ценностей;
4. корректировка некоторых стандартов и норм, препятствующих эффективной работе сотрудников или снижающих эффективность рабочего взаимодействия [44. С. 108-109].

Корпоративная культура – это совокупность господствующих в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от должностного положения и функциональных обязанностей [17. С. 50-51].

Корпоративная культура как социальный феномен должна обладать свойствами стабильности, обеспечивать преемственность социального опыта, постепенно обновляться. Поэтому важным и необходимым в процессе

формирования корпоративных ценностей создавать такие условия, чтобы каждый сотрудник предприятия имел возможность выступать в качестве субъекта трансляции культурного опыта. При этом необходимо заботиться о сохранении единства культурного поля организации.

Корпоративная культура является не только важнейшим конкурентным преимуществом, но и визитной карточкой компании. Речь идет о нормах и ценностях, которые поднимают авторитет организации, увеличивая ее привлекательность не только для сотрудников, но и для партнеров.

Ценности, выработанные руководством и принимаемые сотрудниками, – обобщенные представления о приоритетах в различных сферах деятельности организации.

Говоря о базовых ценностях сотрудников, стоит отметить, что как мотивирующая составляющая корпоративной культуры компании они в большей степени определяют стиль поведения и общения сотрудников, а при поддержке руководством Общества становятся мощным мотиватором эффективности их труда.

Корпоративные ценности являются регуляторами поведения и отношений внутри организации, служат опорой для принятия решений в различных социальных ситуациях. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов организации служит основой для сплоченности сотрудников, формирования единства взглядов и действий, и как следствие, повышения эффективности совместной деятельности. Учитывая, то важное место в структуре организационной культуры, которое занимают корпоративные ценности, целесообразно говорить о том, что их формирование является важным инструментом поддержания и развития культурной среды компании,

Ценности, принятые в той или иной организационной культуре, должны способствовать повышению устойчивости компании и росту ее эффективности. Следует отметить, что корпоративные ценности могут

формироваться целенаправленно и осознанно либо складываться стихийно. Сознательное культивирование корпоративных ценностей позволит сформировать организационную культуру, которая станет стратегическим инструментом управления, повышающим жизненный потенциал компании и направленным на достижение ее целей [108. С. 111].

Корпоративная культура значительно влияет на мотивацию персонала. Если сотруднику комфортно в процессе трудовой деятельности на предприятии, то отдача и продуктивность такого сотрудника будет высокая.

Корпоративная культура является составной частью каждого предприятия или организации вне зависимости от того, формализована она или нет. Необходимо понимать, что не существует культуры плохой или хорошей. Но имеет место эффективная для данной компании в данный момент ее развития. И такую культуру можно и нужно формировать.

Абрамова С.Г., Костенчук И.А. [1. С. 122-123] предлагают следующую классификацию корпоративной культуры (рис. 1):

1. По степени взаимоадекватности доминирующей иерархии ценностей и преобладающих способов их реализации выделяют стабильные и нестабильные культуры:

- Стабильная культура – это корпоративная культура, которая имеет отчетливые нормы поведения и традиции в организации.
- Нестабильная – это корпоративная культура, которая характеризуется отсутствием конкретных представлений о допустимом и недопустимом организационном поведении, а также изменениями социально-психологического климата в коллективе.

2. По степени соответствия иерархии личных ценностей каждого из сотрудников и иерархической системы внутригрупповых ценностей выделяются: стабильная, интегративная и дезинтегративная корпоративные культуры.

- Стабильная культура с конкретно заданными правилами поведения, нормативами и традициями предприятия.

- Интегративная культура с единством общественного мнения, сплоченностью коллектива.
- Дезинтегративная с отсутствием одного общественного мнения, конфликтностью.

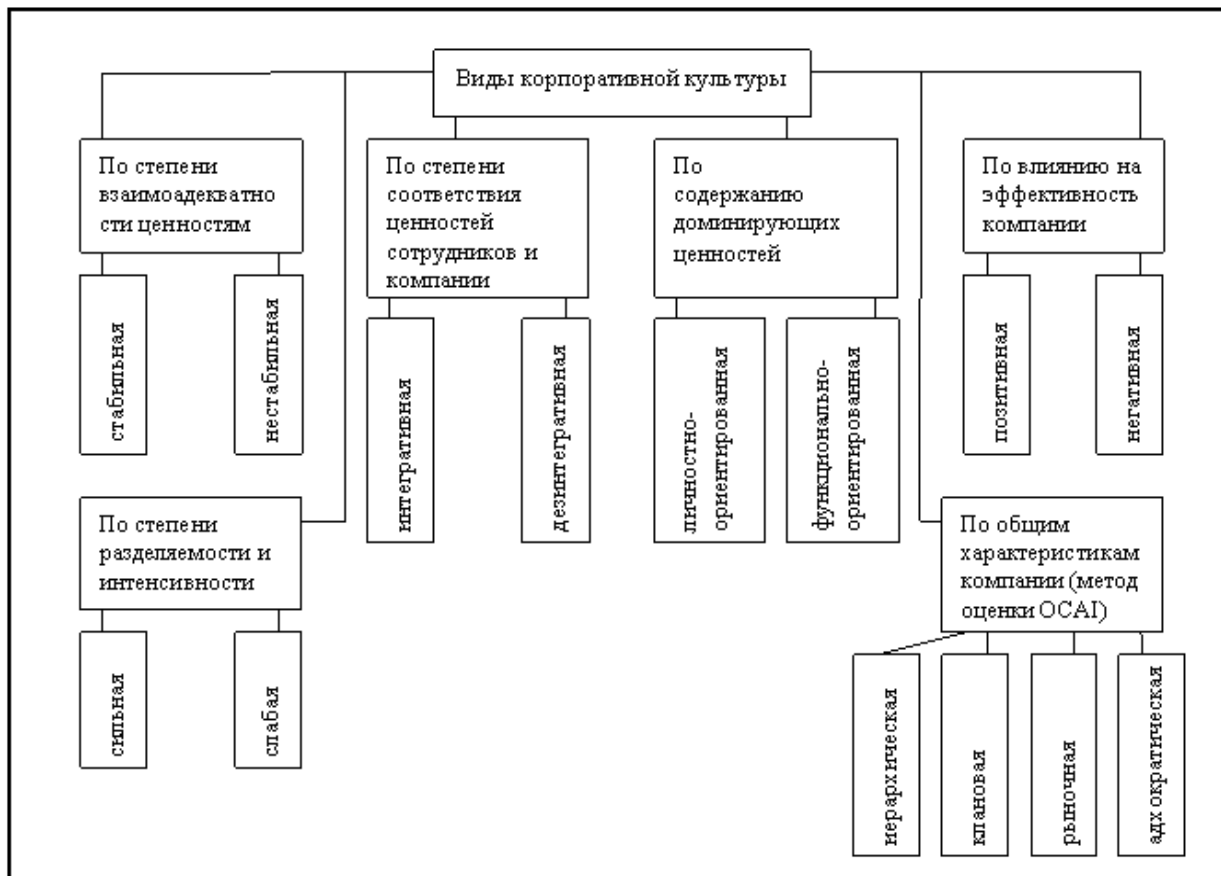


Рисунок 1 – Классификация видов корпоративной культуры [1. С. 122-123]

3. По содержанию преобладающих на предприятии ценностей выделяются личностно-ориентированная и функционально-ориентированная корпоративные культуры.

- Личностно-ориентированная корпоративная культура фиксирует ценности саморазвития личности работника, его реализации в трудовой деятельности.
- Функционально-ориентированная корпоративная культура поддерживает ценность реализации функционально заданных алгоритмов осуществления профессионально-трудовой деятельности и моделей поведения работника, которые определяют, какой у него статус.

В современных экономических условиях корпоративная культура выполняет ряд важнейших функций, направленных на приобретение конкурентных преимуществ на рынке.

Корпоративная культура современной организации ведет к построению мощной идентификационной системы, позволяющей сформировать лояльность к ней.

Она является с одной стороны важным атрибутом бренда компании, а с другой и инструментом по его усилению через поведение сотрудников, стиль управления, систему мотивации, систему отбора и приема персонала, стандарты работы, структуру деловых коммуникаций.

Корпоративная культура играет роль в формировании деловой репутации компании.

Сегодня корпоративная культура становится основным компонентом в реализации миссии, достижении основных целей и повышении эффективности предприятия, то есть она становится одним из важнейших условий роста деловой репутации организации.

Для современного предприятия корпоративная культура – это культура позиционирования на рынке. Оказывая влияние на позиционирование предприятия в отрасли, корпоративная культура может стать мощным двигателем развития его связей с корпоративной аудиторией [5, с. 40].

Культурные ценности, принятые на предприятии, оказывают влияние на различные сферы деятельности членов организации и, прежде всего, на трудовые взаимоотношения с руководством [46. С. 46-47].

В данном случае затрагиваются и трудовые отношения, и межличностные отношения внутри групп, и межгрупповые отношения, и отношения с внешним окружением и т. п.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративную культуру можно определить как совокупность образцов поведения индивидуумов, приобретенные в процессе адаптации к внешней среде и внутренней

интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов коллектива.

Выделяют следующие структурные элементы корпоративной культуры: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; принятая символика (лозунги, ритуалы, гимны и т. п.). Далее рассмотрим более подробно структуру корпоративной культуры организации.

1.2. Структура корпоративной культуры

Корпоративная культура – это комплекс моделей поведения и система ценностей полученных организацией в ходе адаптации к внешней среде, показавших собственную продуктивность и разделяемых основной массой сотрудников компании. «Цель корпоративной культуры создать сплоченный коллектив способный решить любую по сложности задачу» [25. С. 77].

Формирование корпоративной культуры проходит несколько этапов:

- 1) зарождение корпоративной культуры;
- 2) стабилизация корпоративной культуры;
- 3) формирование традиционных устоев[26. С. 422-423].

Все больше руководителей и менеджеров по персоналу сегодня задумываются о необходимости формирования в организации эффективной структуры корпоративной культуры.

Структура корпоративной культуры организации стандартно включает в себя два организационных уровня.

На первом уровне представлены элементы культуры, имеющие внешнее представление. К ним относятся: фирменная одежда, фирменная символика предприятия, организационные церемонии, рабочая обстановка в целом.

На втором уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение персонала.

Ценности организации – это ядро организационной корпоративной культуры. На их основе вырабатываются правила, нормы, формы поведения сотрудников на предприятии.

По мнению Е.А. Терещук [45. С. 66-67], структура корпоративной культуры состоит из:

- внешней атрибутики (фирменный стиль одежды персонала, оформление торгового зала, офиса, фирменный стиль);

«ценностей», которые проявляются через миссию, фирменный слоган компании, корпоративные принципы, традиции и ритуалы, политику мотивации персонала и т.д. [45. С. 67-71].

Непосредственное влияние на формирование и развитие корпоративной культуры оказывает руководитель. Как правило, это проявляется в традициях и нормах личностного взаимодействия в процессе работы. Это проявляется в порядке отчетности, оформлении документации, срочности выполнения работ.

Но при этом руководитель, в организации уже с устоявшимися, законами и нормами в меньшей степени может повлиять на формирование корпоративной культуры, так как в организации уже имеются устоявшиеся формы взаимодействия. Тем не менее, у него имеется возможность оказать непосредственное влияние и частично или в полной мере, изменить стандарты взаимодействия в коллективе, в данном случае решающее значение имеют его личностные качества.

Основными шагами в процессе формирования корпоративной культуры являются следующие этапы (рис.) [45. С. 67].

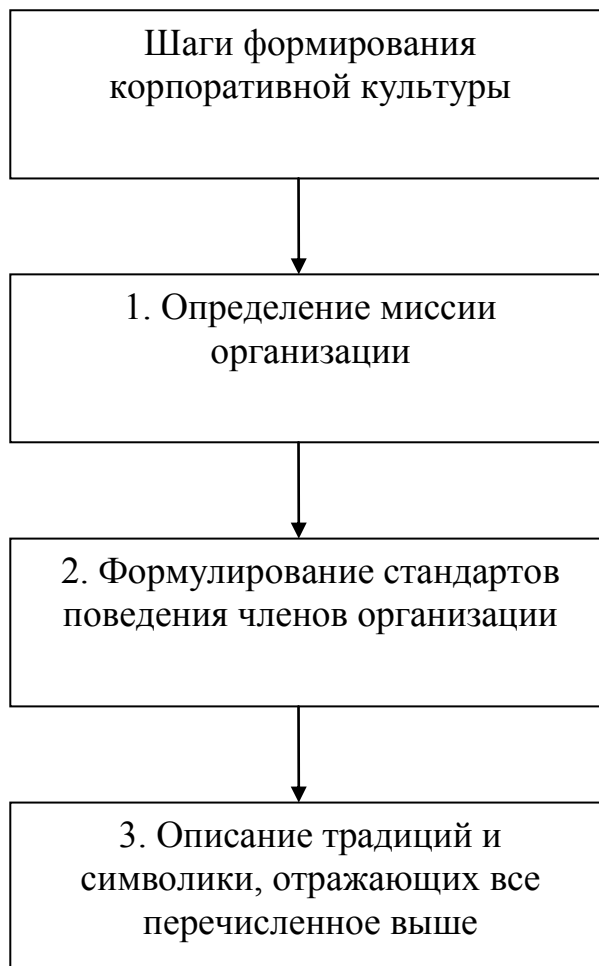


Рисунок 2 – Этапы процесса формирования корпоративной культуры

Таким образом, руководитель должен обладать особыми личностными качествами, или так называемым набором профессионально значимых качеств, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности.

Поэтому успешное развитие корпоративной культуры зависит от целей и задач, которые ставит перед собой руководитель, а так же от его имиджа и стиля управления, так как руководитель оказывает сильное влияние на корпоративную культуру, так как именно он способствует внедрению и распространению корпоративной культуры.

В современных условиях основная задача, руководителей, объединить персонал вокруг основных целей и задач организации.

В данном случае, именно корпоративная культура является тем инструментом, который ориентирует сотрудников на общие цели, что в последующем способствует успешному развитию компании.

Корпоративная культура является своего рода почвой для развития лидерских качеств, так как присутствие определенных норм и ценностей в коллективе позволяет руководителю создать единую траекторию движения организации, и ее сотрудников. При этом правильно внедренная корпоративная культура способствует сплочению коллектива и формированию у сотрудника ответственности выполнения его обязанностей. Основные ценности и убеждения находят выражение.

Руководителям необходимо четко определить основное направление развития корпоративной культуры и укреплять соответствующие ценности и нормы поведения. В таком случае корпоративные компетенции будут достаточно хорошо сформированы и смогут регулировать поведение сотрудников в нужном направлении.

Корпоративная культура будет в большей степени способствовать достижению поставленных целей, если все сотрудники организации или большая часть будут сознательно выполнять установленные внутри корпоративные правила и нормы поведения.

Дополнительный эффект достигается, когда нормы и правила совпадают с правилами и нормами, принятыми в организации. Для этого необходимо их выявить, описать, провести процедуру согласования и объявить в качестве этических правил поведения, принятых в организации и обязательных к исполнению.

Для эффективного воздействия на развитие и формирование корпоративной культуры, которая поддерживает выработанную руководством стратегию организационного развития, необходимо изучить существующую ситуацию в организации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время возрастает роль корпоративной культуры в общей стратегии развития организаций.

Эффективное развитие компании невозможно без прояснения миссии, стратегии, видения будущего и выстраивания путей достижения этого будущего.

Управление развитием корпоративной культуры становится важнейшим конкурентным преимуществом, обеспечивающим компаниям эффективную адаптацию к динамичным изменениям внешней среды.

1.3. Корпоративная культура и её роль в управлении персоналом

В настоящее время существует такая данность, что если руководство предприятия или организации не занимается процессом формирования корпоративной культуры, не придает ей должного значения, то она обречена на провальную, неэффективную деятельность, так как выжить в современных условиях экономики может только организация с сильной сплоченной командой всего персонала, то есть с позитивной корпоративной культурой.

Поэтому корпоративная культура играет важную роль в эффективном управлении персоналом организации.

Корпоративная культура выступает как важнейший инструмент развития социальной организации, ее духовного (нематериального) стратегического ресурса [5. С. 38-41].

Корпоративная культура охватывает большую часть явлений материальной и духовной жизни коллектива: доминирующие в нем материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества продукта [35. С. 430-434].

Развитие корпоративной культуры, превращение ее в сильное движущее и объединяющее начало, может стать одним из рычагов

управления персоналом и, следовательно, результативного функционирования организации [3], поэтому многие современные управляющие рассматривают корпоративную культуру как стимулирующий стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие задачи, а также мобилизовать инициативу персонала и обеспечить продуктивное взаимодействие.

Особенность корпоративной культуры как формы существования заключается в том, что, отражая реальную ситуацию, она особо акцентирует тенденции ее преобразования.

Механизмы, оказывающие влияние на корпоративную культуру организации, заключаются в том, что персонал прогнозирует развитие ситуации, относительно чего они оценивают и создают модели своего поведения [11].

Выполняя их в деятельности, они повышают те или иные тенденции и создают таким образом адекватные им обстоятельства. Суть корпоративной культуры определяется степенью личностной значимости и профессиональной деятельности. Для того чтобы корпоративная культура организации могла поддержать стратегию ее развития и повышение результативности деятельности руководству организации необходимо системно:

- 1) осуществлять сбор данных, представляющих состояние объекта изучения, перечень ценностей, целей, задач, которые составляют основу внутренних и внешних отношений;

- 2) обрабатывать данные характеризующие отношения корпорации с клиентами, конкурентами, партнерами, поставщиками, местным населением, обществом в целом и проводить качественный анализ возникшим отношениям;

- 3) проводить анализ соответствия декларируемым ценностям, целям и задачам предприятия;

4) проводить анализ фактически реализуемых ценностей, целей и задач, декларируемым;

5) продолжать анализировать и разрабатывать мероприятия по улучшению тех элементов культуры, которые по результатам проведенного анализа оказались не прогрессивными.

Все эти навыки, умения, взгляды, нормы поведения и правила создают корпоративную культуру организации способную повысить деятельность предприятия в целом [10].

Говоря об управлении персоналом, отметим, что корпоративная культура придает сотрудникам организационную идентичность, определяя представления о соответствующем органе государственной власти, является важным источником стабильности и преемственности, что создает у ее сотрудников чувство безопасности.

В процессе управления персоналом корпоративная культура имеет следующие свойства:

1. Совместная работа формирует у коллектива представления об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

2. Общность означает, что все знания, ценности, установки, обычаи используются группой или трудовым коллективом для удовлетворения.

3. Иерархичность и приоритетность, любая культура представляет ранжирование ценностей, часто главными для коллектива считаются абсолютные ценности общества.

4. Системность, организационная культура являются сложной системой, объединяющей отдельные элементы в единое целое [35. С. 430-434].

Важно также сказать, что корпоративная культура предприятия является ресурсом и инструментом управления мотивацией персонала.

Формирование благоприятной корпоративной культуры, управление ее развитием; создание креативной, заряженной на постоянный поиск инновационных методов решения проблем, позволяющих раскрыть

творческий потенциал работников, и способной при этом достигать поставленных целей; создание эффективной системы вознаграждения трудовой деятельности в зависимости от уровня ее профессионализма и постоянное ее совершенствование – все это смело можно отнести к важнейшим задачам мотивационной политики организации.

Отметим, что корпоративная культура через культуру управления персоналом предприятия ускоряет решение задач формирования эффективной корпоративной системы мотивации и экономической системы организации и ее экономической безопасности в целом, введение современных инновационных технологий управления, структурирование, упорядочение деятельности организации, тем самым культура управления персоналом вносит свой мощный вклад в прирост стоимости. Следование правилам и технологиям являются ценностью, а, следовательно, и социально одобряемым. Такое поведение помогает наращивать возможности системы управления, что опять же влияет на активизацию энергетической отдачи работника.

Наиболее близки к экономическому и социальному успеху те предприятия, которые используют новые и новейшие технологические варианты, опираются на ценностные ориентации людей, их скрытые предположения. [14. С. 47-48].

Грамотное внедрение корпоративной культуры при управлении персоналом позволяет улучшить процесс внутренней коммуникации, обеспечить лояльность сотрудников, поддерживает командный дух коллектива, от которого зависит, в том числе и безопасность компании [22. С. 122-123].

Подводя итог можно сказать, что корпоративная культура является необходимой составляющей жизнедеятельности организации, которая оказывает существенное влияние на её эффективность. Осознавая это, руководители фирм на сегодняшний день должны стараться к созданию

сильной корпоративной культуры, что базируется, прежде всего, на внутренних взаимоотношениях, построенных на клиентоориентированности.

При умелом использовании и постоянном развитии корпоративной культуры в системе управления персоналом, можно привести организацию к самым наилучшим результатам, а также стабильному развитию, при неумелом же использовании возможны прямо противоположные результаты, которые пагубно повлияют на дальнейшую судьбу организации.

Из этого следует, что корпоративную культуру необходимо изучать, следить за ее изменениями, совершенствовать и регулировать ее. Она должна стать неотъемлемой частью всей организации, соответствовать современным требованиям, продиктованными экономическим и технологическим развитием, спецификой российского законодательства и менталитета, а также спецификой конкретной организации, она должна способствовать достижению поставленных целей, а, следовательно, и повышению эффективной деятельности организации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «СИБИРЬВЫШКОСТРОЙ»

2.1. Специфика деятельности ООО «СибирьВышкоСтрой»

Компания ООО «СибирьВышкоСтрой» создана в 2012 году.

Предприятие обеспечивает выполнение полного комплекса вышкомонтажных работ при строительстве буровых установок различного типа и производства, в том числе: мобилизация, монтаж-демонтаж, передвижки, пусконаладочные работы (механические и электрические) и т.д.

Миссия: Занять лидирующие позиции в оказании качественных вышкомонтажных услуг в масштабах СФО, а далее и в Российской Федерации.

Стратегическая цель: Устойчивый рост компании не менее 10% в год, обеспечение устойчивым доходом сотрудников и собственников компании.

Стратегические возможности:

- Совершенствование системы управления.
- Развитие производственных процессов.
- Развитие технологии продвижения услуг.
- Обновление и расширение технической оснащённости компании.

Компания имеет офис и базу производственного обеспечения в г. Томске.

Постоянный контроль за безопасностью производства обеспечивает безаварийную работу на всех объектах.

Сегодня компания «СибирьВышкоСтрой» это динамично развивающаяся компания, специализируемся на оказании комплексных услуг по строительству буровых установок всех типов исполнения.

Имеет успешный опыт работы со следующими типами буровых установок: Уралмаш 3000 ЭУК; Уралмаш 3Д-76; Уралмаш-4Э-76; Уралмаш

6500/450 БМЧ; RT50-3150LDB (ZJ50); ZJ40JD; МБУ Satvia TV 1600V, Satvia TV 1300V.

Компания ООО «СибирьВышкоСтрой» оказывает следующие услуги:

Вышкостроение (вышкомонтаж) — комплекс услуг по монтажу, сервисному обслуживанию и ремонту нефтегазопромыслового и бурового оборудования, проектирование, строительство и реконструкция объектов нефтегазодобычи, обустройство нефтяных и газовых месторождений.

Вышкомонтажное управление компании «Сибирьвышкострой» имеет большой опыт в области проведения вышкомонтажных работ и оказывает профессиональные услуги по монтажу и демонтажу бурового оборудования, осуществляет монтаж буровых вышек, демонтаж буровых установок, пуско-наладочные работы, ремонт вышек, мобилизацию буровых установок габаритных размеров и негабаритных размеров на любые расстояния (как в границах куста, так и на новое месторождение) [36].

Основные направления деятельности вышкомонтажного управления:

- Монтаж (демонтаж) буровых установок производства Германии, ОАО «Волгоградского завода буровой техники» и ОАО «Уралмаш».

- Монтаж (демонтаж) и обвязка привышечных сооружений, технологических водопроводов, топливных и манифольдных линий высокого и низкого давления (котельные, емкости ГСМ).

- Монтаж (демонтаж) и обвязка мобильных и тяжелых буровых установок немецкого производства.

- Погрузочно-разгрузочные работы, транспортировка бурового оборудования, мобилизация буровых.

- Строительство, планировка и рекультивация кустовых площадок.

- Строительство, обустройство и выкачка шламовых амбаров согласно техническим требованиям нефтегазовой промышленности [36].

Наличие опыта и профессионального кадрового состава позволяет компании ООО «СибирьВышкоСтрой» позиционировать себя на рынке вышкомонтажных услуг как высококвалифицированного и оперативного

подрядчика, способного вести свою деятельность в любой географической точке России.

В настоящее время география деятельности компании включает в себя регионы Сибирского и Северо-Кавказского федерального округов и постоянно расширяет территорию своего присутствия.

ООО «СибирьВышкоСтрой» выполняло работы на объектах следующих недропользователей: ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «НК «Роснефть», ООО «РН-Бурение», АО НК «РуссНефть», Imperial Energy, ОАО «Томскнефть» ВНК, ООО «ТомскБурНефтегаз», ООО «Стимул-Т», ООО «Сибирская Сервисная Компания».

Изменчивость конъюнктуры рынка нефтесервисных услуг выявляет конкурентные преимущества компании, поэтому приоритет для устойчивости и развития компании это качество оказываемых услуг.

ООО «СибирьВышкоСтрой» имеет высококвалифицированный состав специалистов всех необходимых специальностей, позволяющий решать задачи любой сложности при производстве вышкомонтажных работ

Организационная структура компании представлена на рисунке 3.

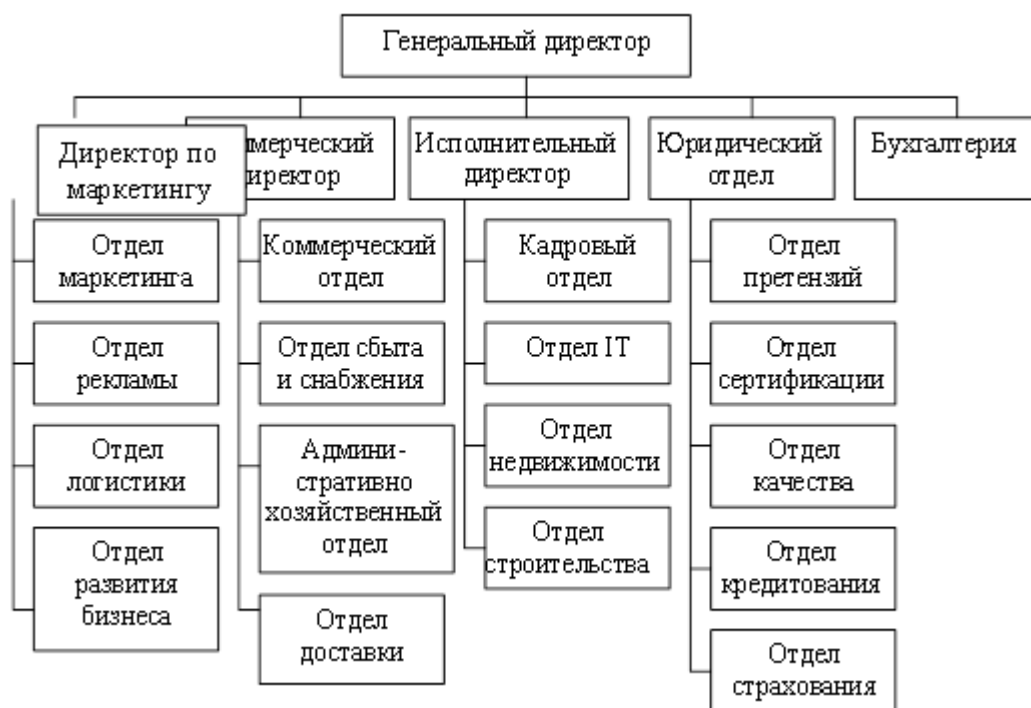


Рисунок 3 – Организационная структура ООО «СибирьВышкоСтрой»

В компании демократичный стиль управления. Особенностью стиля управления является сочетание неформального товарищеского отношения друг к другу и обязательного, пунктуального и ответственного выполнения работы. Власть определяется четким распределением полномочий и ответственности. Взаимоотношения основаны на взаимном уважении и доверии [36].

Корпоративная культура в ООО «СибирьВышкоСтрой» строится на активном вовлечении персонала в управление компанией и на стремлении к общественному согласию и внутригрупповой сплоченности.

Компания ООО «СибирьВышкоСтрой» стремится стать лучше и не прерывно работает над улучшением производственных процессов и системы управления, так же постоянно совершенствует знания сотрудников в области своей профессиональной деятельности, особое внимание уделяется охране труда и промышленной безопасности, о чем свидетельствуют сертификаты, удостоверения, выданные квалифицированными учебными центрами.

2.2. Оценка корпоративной культуры в системе управления персонала ООО «СибирьВышкоСтрой»

Рассмотрим основные направления корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой».

Кадровая политика предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой» основана на социальном партнёрстве работников и работодателя, их взаимной ответственности за результаты труда.

Основными принципами кадровой политики являются:

- Обеспечение безопасных условий производства;
- Вознаграждение за труд в соответствии с достигнутыми результатами;
- Предоставление работникам социальных льгот и гарантий;
- Реализация дополнительных корпоративных социальных программ.

С целью оценки корпоративной культуры в системе управления персонала ООО «СибирьВышкоСтрой» провели исследования с помощью следующих методов:

1. SWOT-анализ.

1. Беседа с руководителем предприятия.

2. Анкетирование сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой».

Разработка основных направлений стратегического развития для повышения эффективности деятельности возможно с помощью SWOT-анализа. Он позволяет оценить влияние внешних и внутренних факторов на развитие предприятия.

К сильным сторонам организации следует отнести:

- наличие и поддержку необходимых технологий;
- широкую номенклатуру проводимых работ;
- наличие специализированных лицензий;
- высокую квалификацию рабочих-профессионалов;
- возможность проведения монтажных и пусконаладочных работ.

Слабые стороны организации представлены следующими показателями:

- нехваткой финансовых ресурсов;
- недостаточным развитием службы маркетинга;
- нехваткой заказчиков;
- большим числом конкурентов;
- кадровыми проблемами.

Возможности ООО «СибирьВышкоСтрой»:

- увеличение объема выполненных работ в связи с ростом потребности на них;
- выход на новые рынки или сегменты рынка;
- реструктуризация долгов в бюджет на долгосрочный период;
- возможность предоставления комплекса товаров и услуг.

Угрозами являются следующие факторы:

снижение доли на рынке;

– уход специалистов;

– банкротство.

Матрица SWOT-анализа ООО «СибирьВышкоСтрой» представлена в таблице 1.

Таблица 1 –Матрица SWOT-анализа ООО «СибирьВышкоСтрой»

1. Сильные стороны	3. Возможности
1.1 Наличие и поддержка необходимых технологий в строительстве. 1.2 Широкая номенклатура проводимых строительных работ и услуг. 1.3 Наличие специализированных лицензий. 1.4 Высокая квалификация рабочих профессионалов. 1.5 Возможность проведения монтажных и пусконаладочных работ.	3.1 Увеличение объема строительных работы в связи с ростом потребности на них. 3.2 Выход на новые рынки или сегменты рынка. 3.3 Реструктуризация долгов в бюджет на долгосрочный период 3.4 Возможность предоставления комплекса товаров и строительных услуг.
2. Слабы стороны	4. Угрозы
2.1 Нехватка финансовых ресурсов 2.2 Недостаточное развитие службы маркетинга 2.3 Нехватка заказчиков 2.4 Большое число конкурентов 2.5 Кадровые проблемы	4.1. Снижение доли на рынке 4.2 Уход специалистов 4.3 Банкротство

Матрица SWOT-анализа ООО «СибирьВышкоСтрой» иллюстрирует следующее:

– на предприятии существует возможность проведения монтажных и пусконаладочных работ, что приведет к увеличению объема работ;

– широкая номенклатура проводимых работ позволит выйти на новые сегменты рынка.

На рис. 5 представлено проблемное поле, сформированное в рамках SWOT-матрицы.

Поле СИВ					Поле СИУ			
1.1	3.1	3.2		3.4	1.1			
1.2		3.2			1.2	4.1		
1.3		3.2	3.3		1.3			
1.4		3.2		3.4	1.4			
1.5	3.1			3.4	1.5		4.2	
Поле СЛВ					Поле СЛУ			
2.1		3.2	3.3		2.1	4.1	4.2	4.3
2.2		3.2		3.4	2.2	4.1		
2.3				3.4	2.3	4.1		4.3
2.4		3.2		3.4	2.4	4.1		
2.5					2.5		4.2	

Рисунок 4 – Проблемное поле, сформированное в рамках SWOT-матрицы

Поле СИУ показывает, что широкая номенклатура проводимых работ позволит избежать снижения доли на рынке, а возможность проведения монтажных и пусконаладочных работ решит проблему ухода специалистов, создав дополнительные рабочие места.

Поле СЛВ иллюстрирует, что за счет выхода на новые сегменты рынка и реструктуризации долгов в бюджет на долгосрочный период ООО «СибирьВышкоСтрой» сможет преодолеть имеющуюся слабость в виде нехватки финансовых ресурсов.

Проведение реструктуризации долгов на долгосрочный период в ближайшее время позволит организации уменьшить отток денежных средств. Следовательно, предприятие сможет выделить больше денежных средств на укрепление сильных сторон и развитие других возможностей.

Также деятельность ООО «СибирьВышкоСтрой» характеризуется недостаточным развитием службы маркетинга. Решается данная проблема путем обучения сотрудников маркетингу с последующим созданием отдела маркетинга. Основными задачами, которыми следует заниматься отделу

маркетинга, является определение приоритетных направлений развития производства, координация взаимодействия производства и службы сбыта по разработке новых видов продукции и выводу их в новые сегменты рынка.

Самые ярко выраженные слабые стороны данной организации имеют взаимосвязанный характер. Проблема нехватки денежных средств может быть решена за счет реструктуризации долгов. Если будет решена данная проблема, значит, можно будет выделить необходимое количество средств на развитие корпоративной культуры.

Беседа с руководителем ООО «СибирьВышкоСтрой» Патиевым Тимуром Салмановичем проводилась в феврале 2017 года в течении 1 недели с 10 по 17 февраля во время, удобное для респондента.

В ходе беседы выяснили о наличии у руководства компании ООО «СибирьВышкоСтрой» знаний об основах изучения и развития корпоративной культуры, данное знание дает фирме дополнительное преимущество – постоянный мониторинг позволяет отслеживать тенденции развития культуры среди персонала и в соответствии с этим принимать определенные управленческие усилия.

В компании ООО «СибирьВышкоСтрой» принято приветствовать друг друга и гостей при встрече, при этом не имеет значения, знакомы ли сотрудники лично. Приветствие – это корпоративное правило вежливости для сотрудников одного коллектива.

Проявлять открытость в общении – это правило корпоративного поведения ООО «СибирьВышкоСтрой».

Сотрудники компании могут рассчитывать на получение от должностных лиц необходимой для работы информации или содействие в решении рабочих вопросов, а руководители – на своевременное, полное и достоверное информирование их подчиненными о состоянии дел и результатах работы.

В компании с пониманием относятся к вопросам на уточнение содержания работы и рабочих взаимодействий. Не стыдно не знать и

признаться в этом. Стыдно не знать, скрывать незнание и пытаться выполнять работу неправильно.

В работе случаются сбои, отклонения, ошибки. В компании принято выявлять нарушения в работе, а не скрывать их, чтобы устранять причины и предохранять от ошибочных действий других. Сотрудник может быть уволен из компании за сокрытие нарушений, но сотрудник может быть прощен, если немедленно доложил об упущениях руководителю.

В ходе беседы также выявили факт того, что руководитель считает, что в организации недостаточно эффективное проведение мониторинга корпоративной культуры. Поэтому важно уделить данному вопросу внимание.

Как отметил Патиев Тимур Салманович, корпоративная культура ООО «СибирьВышкоСтрой» включает социальную и философскую составляющие, оптимальное взаимодействие которых дает сильный синергетический эффект. Он представил следующую схему (рисунок 5):



Рисунок 5 – Схема структурных элементов корпоративной культуры строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой»

Наличие сильной корпоративной культуры дает ООО «СибирьВышкоСтрой» ряд преимуществ: улучшение социального климата в коллективе, лояльность персонала и обусловленная ею преемственность традиций, более эффективная работа с потребителями, усиление позиций на

конкурентном рынке и т. п. От сильной корпоративной культуры вуза выигрывают и все заинтересованные стороны (общество в целом, работодатели, партнеры), так как, в конечном счете, она обеспечивает высокое качество строительных услуг и ориентацию на долгосрочные взаимоотношения.

Поэтому важно уделять особое внимание вопросам корпоративной культуры в системе управления персоналом Общества с ограниченной ответственностью «СибирьВышкоСтрой».

Выяснили факт об отсутствии «Кодекса деловой этики» в строительной организации.

В ходе опроса Тимур Салманович сказал о том, что затраты на развитие корпоративной культуры в ООО «СибирьВышкоСтрой» являются незначительными по сравнению с тем эффектом, который она может принести компании.

В Приложении 1 представлена анкета, которая была предложена с целью анализа мнения о корпоративной культуре на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой». В анкетировании приняли участие 65 человек – сотрудники ООО «СибирьВышкоСтрой».



Рисунок 6 – Наиболее популярные варианты определения понятия корпоративная культура среди сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой»

Как показало анкетирование, среди сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой» на сегодняшний день наиболее популярны следующие варианты определения э понятия корпоративная культура – это:

- корпоративные ценности и нормы, писанные и неписанные правила, по которым живет компания (65%);
- система корпоративных коммуникаций, направленных на достижение баланса интересов внутри компании (35%).

Второй вопрос был сформулирован следующим образом: «2. Нравится ли Вам работать в компании ООО «СибирьВышкоСтрой»?».

Большинство опрошенных ответили положительно 70%, не смотря на данный факт, отрицательно ответили 20%, что говорит о том, что необходимо уделить внимание комфортным условиям трудовой деятельности в данной строительной организации, также 10% затруднились ответить, что также говорит о несовершенстве корпоративной культуры и социально-психологических условиях работы.

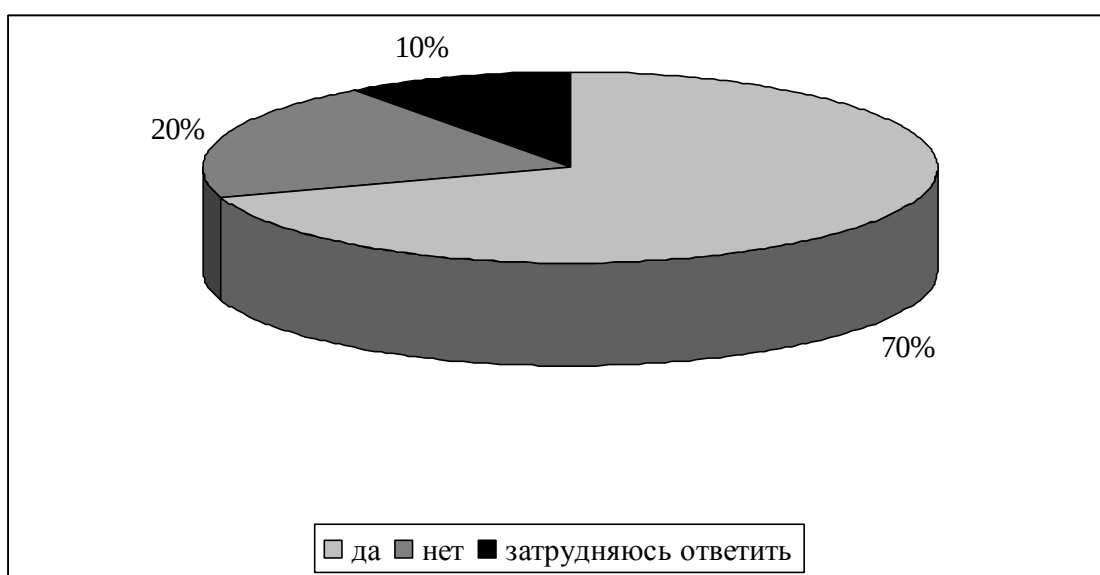


Рисунок 7 – Ответ на вопрос «2. Нравится ли Вам работать в компании ООО «СибирьВышкоСтрой»?»

Большинство 89% на ответ на третий вопрос о том, если бы была возможность работать в другом месте по их специальности и получать такую же заработную плату, ушли бы из компании ООО «СибирьВышкоСтрой»,

ответили отрицательно. Несмотря на это, всё же 11% затруднились ответить, поэтому руководству компании необходимо уделить данной проблеме внимание. Положительных ответов на третий вопрос не выявлено.

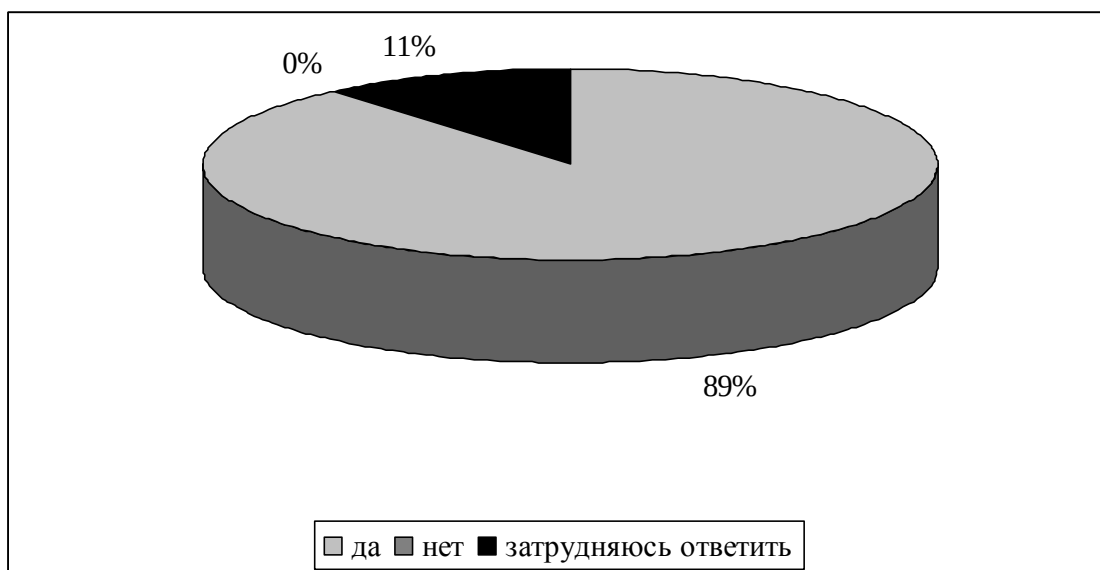


Рисунок 8 – Ответ на вопрос № 3

На вопрос, касающийся системы стимулирования 21 сотрудник (32%) ответили, что в строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой» делается упор на наказания и меры административного воздействия, остальные 44 человека (68%) отметили, что основной акцент делается на поощрения и признание заслуг. На рис. 4 представим наглядно ответ на третий вопрос.

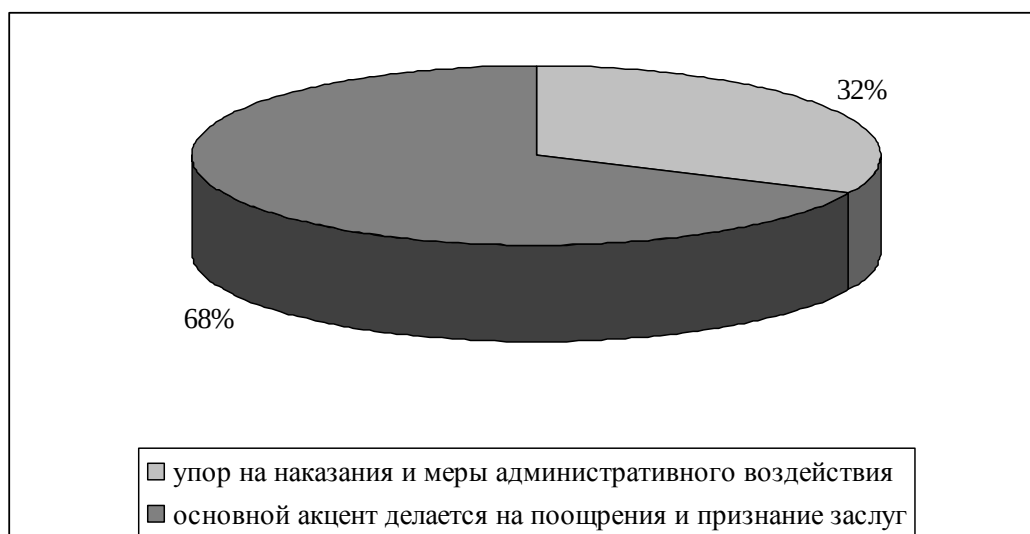


Рисунок 9 – Система стимулирования на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой»

Целью пятого пункта анкетирования было выяснение мнения респондентов относительно атмосферы теплоты и поддержки в коллективе.

Основная часть респондентов 50 человек (77%) отметили, что организацию характеризуют дружественные отношения и поддержка, остальные 23% (15 человек) ответили, что нормой для организации является отсутствие теплоты и поддержки.



Рисунок 10 – Атмосфера теплоты и поддержки

Результаты исследования психологического климата среди сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой» представлены на рисунке 7.

Полученные данные позволяют судить, что сильнее всего в коллективе развит элемент «информированность», затем «контактность», «организованность», «ответственность», «открытость», «коллективизм», а показатель «сплоченность» является очень низким и требует применения усилий, направленных на его повышение.

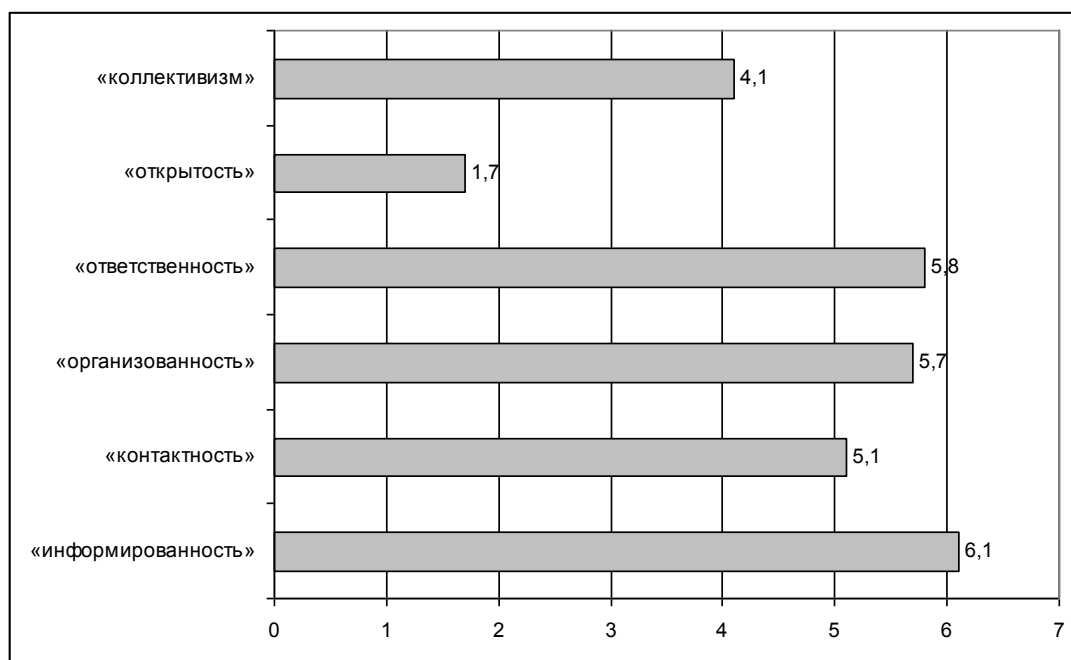


Рисунок 11 – Индекс характеристик коллектива по различным аспектам

В целом социально-психологический климат компании ООО «СибирьВышкоСтрой» можно оценить как достаточно здоровый и продуктивный, однако о коллективе нельзя сказать, что это – команда единомышленников, работающих совместно для достижения поставленной цели. Скорее, коллектив можно охарактеризовать как группу людей, ежедневно общающихся в рамках осуществления трудовых функций.

Важно сказать, что в современных социально-экономических условиях здоровьесбережение целесообразно рассматривать как аспект корпоративной культуры организации.

В ходе анкетирования сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой» задали вопрос о том, достаточно ли руководство использует средства корпоративной культуры для сохранения здоровья опытных работников (призыв бросить курить, призыв к занятиям спортом, коррекции нарушений в организме, вызванных излишним весом и т.д.).

Большинство 88% респондентов (57) ответили отрицательно, и 12% (8 чел.) затруднились ответить.

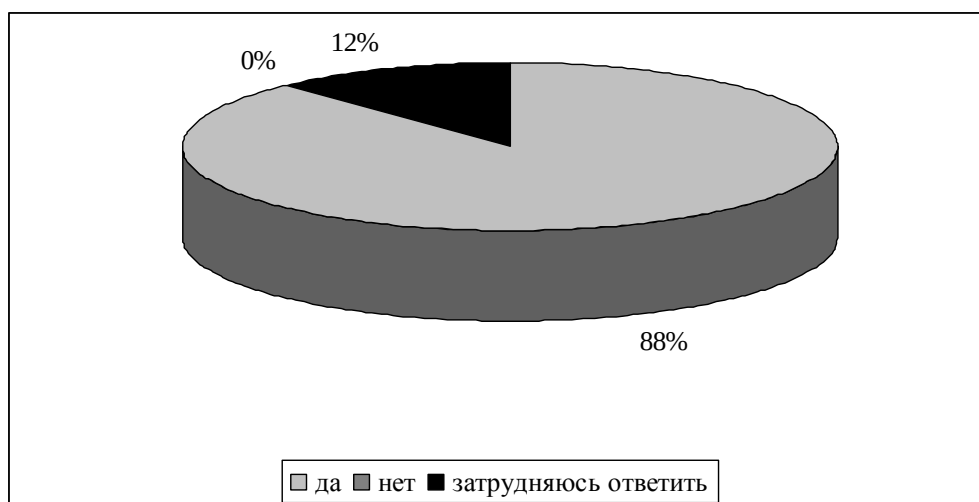


Рисунок 12 – Ответ на вопрос о том, достаточно ли руководство использует средства корпоративной культуры для сохранения здоровья опытных работников

Данные результаты говорят о том, что существует необходимость в использовании средств корпоративной культуры для проведения здоровьесберегающих программ в организации ООО «СибирьВышкоСтрой».

Следующим пунктом анкетирования было определение степени доверия руководству ООО «СибирьВышкоСтрой».

Основная часть коллектива (45 человек – 74%), которая принимала участие в исследовании, отметили, что - члены организации доверяют опытным и знающим руководителям организации, сопротивление принимаемым решениям.

Но также были и отрицательные ответы. 17 человек (26%) отметили, что на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой» существует недоверие руководству со стороны рядовых членов.



Рисунок 13 – Степень доверия руководству

Далее респондентов попросили оценить порядок и качество управления.

Основная часть сотрудников (60 человек (93%)) отметили, что организация работает как часы, остальные 7% (5 человек) высказались, что существуют постоянные накладывы, срывы сроков, неритмичность в работе.



Рисунок 14 – Оценка порядка, качества управления

Далее для выбора респондентам были предложены факторы, которые еще недостаточно используются для повышения эффективности работы ООО «СибирьВышкоСтрой»:

- личная инициатива сотрудников,
- ответственность, которую готовы брать сотрудники,
- творческий потенциал персонала,
- обучение и развитие кадров,
- дисциплина в трудовой коллективе,
- соблюдение строительных сроков выполнения проектов и заданий,
- командный дух,
- достаточность информации, которая необходима для трудовой деятельности и достаточный размер заработной платы.

На рис. 15 представим эти факторы и количество сотрудников, которые отметили тот или иной фактор.

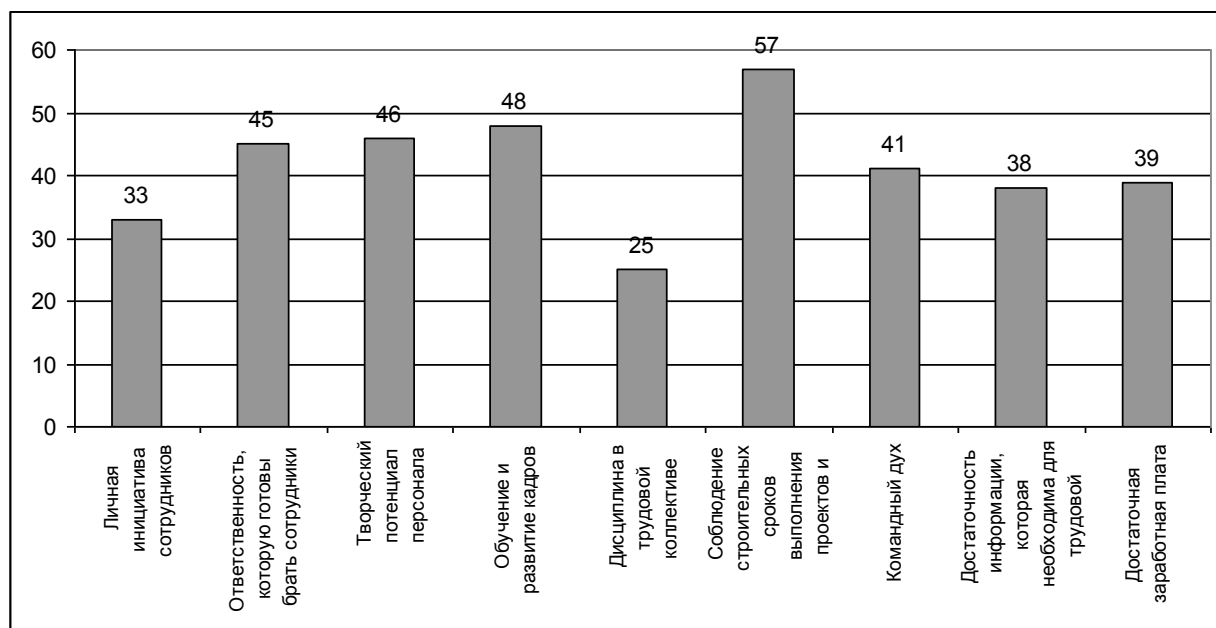


Рисунок 15 – Факторы, которые еще недостаточно используются для повышения эффективности работы ООО «СибирьВышкоСтрой»

Также сотрудники отметили следующие не входящие в список факторы: моральная мотивация, эффективный корпоративный отдых, соблюдение этических норм согласно правилам.

Положительные ответы сотрудников на вопрос о том,

- устраивают ли их традиции проведения корпоративных вечеринок, праздников, конкурсов в Организации ООО «СибирьВышкоСтрой» дали 13 человек (20%),

- основная часть респондентов 36 человек (55%) считают, что все-таки необходимым их усовершенствовать и добавить,

- остальные 16 человек (25%) отмечают, что традиции проведения корпоративных вечеринок, праздников, конкурсов их не устраивают.

Далее респондентам нужно было выбрать предложения по совершенствованию корпоративной культуры, а также предложить свои (таблица 2).

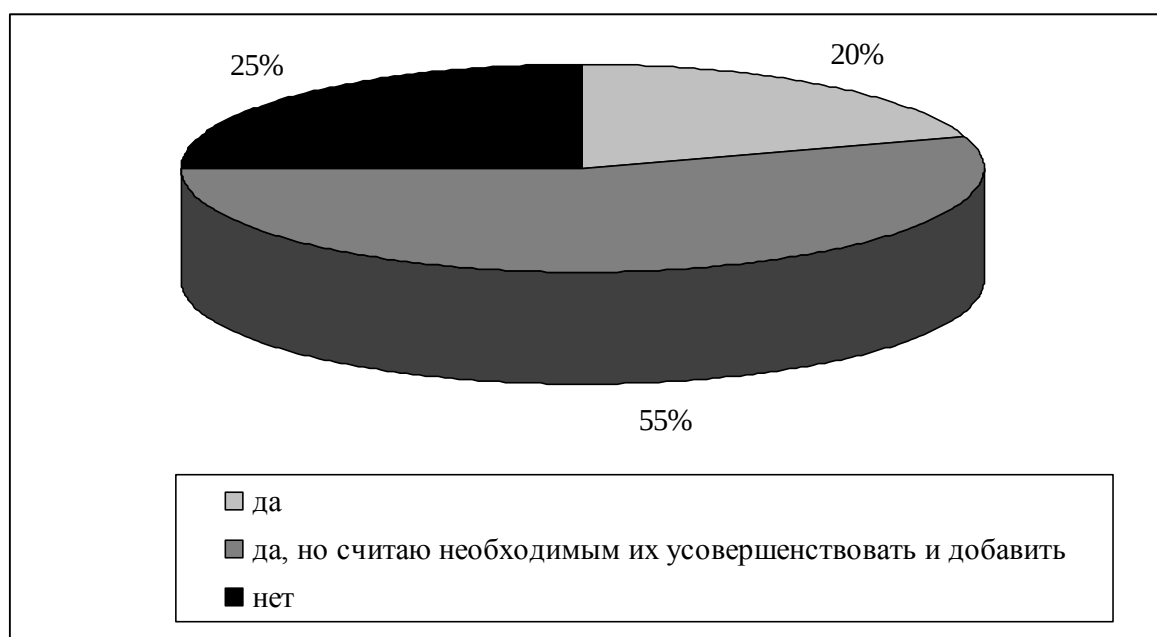


Рисунок 16 – Отношение к традициям проведения корпоративных вечеринок, праздников, конкурсов на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой»

Таблица 2 – Предложения по совершенствованию корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой»

Показатель	Количество ответивших, чел.	Процент от общего числа респондентов, %
собственный спортивный зал	52	80
комната психологической разгрузки, консультации психолога	62	95
проведение аутотренингов	39	60
уделить внимание здоровью сотрудников	57	87
внедрение «Кодекса деловой этики»	60	93

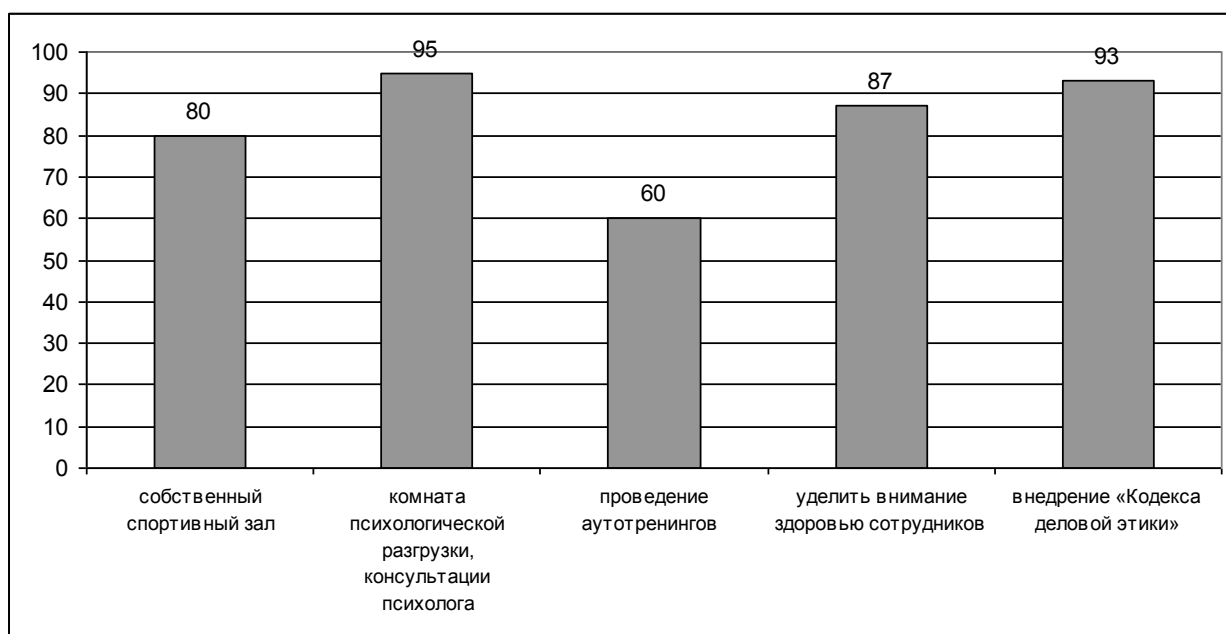


Рисунок 17 – Предложения по совершенствованию корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой»

Основная часть сотрудников 21 человек (95%) считают, что необходимы комната психологической разгрузки и консультации психолога,

20 человек (80%) считают, что для повышения корпоративной культуры необходимо оборудовать собственный спортивный зал.

39 человек (60%) респондентов считают, что для формирования корпоративной культуры в организации важно проводить аутотренинги, то есть (использовать приемы самовнушения, гипноза, индийской системы йога и методах рациональной психотерапии с помощью психолога.

Большинство (87%) считают, что важно уделить внимание здоровью сотрудников; почти все опрошенные сотрудники ООО «СибирьВышкоСтрой» (93 %) считают, что необходима разработка и внедрение «Кодекса деловой этики».

По результатам оценки корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой» были выявлены её сильные и слабые стороны.

Сильными сторонами корпоративной культуры в ООО «СибирьВышкоСтрой» можно назвать:

- В строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой» работает сплоченный коллектив, в котором каждый сотрудник уверен в завтрашнем дне. В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности друг к другу. Все сотрудники считают себя частью команды, однако дух сотрудничества в компании ощущает лишь 34 %.

- Конфликты в организации происходят редко; разрешаются легко и без негативных последствий.

Слабыми сторонами в структуре корпоративной культуры в системе управления персоналом можно назвать следующие проблемы, которые необходимо решить для успешного функционирования компании, требующие формирования корпоративной культуры организации и налаживания внутренних коммуникаций между сотрудниками и между сотрудниками и руководством.

- В ООО «СибирьВышкоСтрой» не существует кодекса делового поведения и этики, документа, отражающего цели, ценности, стратегии и

миссию компании, оказывающего большое влияние на формирование команды, на становление и развитие корпоративной культуры.

- Коммуникации на предприятии развиты недостаточно, система коммуникаций между отделами компании эффективна не на 100 %.

- На предприятии слабо развит внутрикорпоративный пиар, однако этот факт компенсируется тем, что большинство сотрудников проработали и продолжают работать в ООО «СибирьВышкоСтрой» более 5 лет. За счет этого сформировались отдельные элементы корпоративной культуры.

Итак, оценка корпоративной культуры в системе управления персонала ООО «СибирьВышкоСтрой» показала, что необходимы рекомендации, которые будут направлены на повышение её эффективности.

2.3. Рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой»

Повышение эффективности корпоративной культуры предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой» с помощью разработанных мероприятий актуально, так как она может помочь преодолеть некоторые профессиональные трудности, если умело ей пользоваться. Умелое управление корпоративной культурой является серьезным преимуществом данной организации и фактором конкурентоспособности.

Работа по совершенствованию корпоративной культуры в строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой» представляет собой работу с факторами удовлетворенности персонала с помощью специального инструментария.

В рамках написания данной работы рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой» были сгруппированы в блоки, рассмотрим их более подробно.

I блок «Документация корпоративной культуры»

Ценности, правила и нормы служебного поведения в ООО «СибирьВышкоСтрой» предлагаем закрепить в особом корпоративном документе - «Кодексе деловой этики».

Кодекс служит основой деловой этики ООО «СибирьВышкоСтрой», он регулирует систему отношений как внутри компании, так и ее взаимоотношения с акционерами, органами власти, юридическими и физическими лицами.

Предлагаем следующую структуру документа:

- 1) Общие положения;
- 2) Этические принципы и этикет общения;
- 3) Ценности ООО «СибирьВышкоСтрой» и корпоративные компетенции;
- 4) Взаимная ответственность ООО «СибирьВышкоСтрой» и его работников;
- 5) Общие принципы взаимодействия работников;
- 6) Общие принципы поведения должностных лиц;
- 7) Соблюдение конфиденциальности;
- 8) Соблюдение коммерческих интересов;
- 9) Предотвращение конфликта интересов ООО «СибирьВышкоСтрой» и его работников;
- 10) Деловые подарки или иная выгода;
- 11) Защита имущества;
- 12) Охрана труда;
- 13) Защита окружающей среды;
- 14) Взаимоотношения с юридическими и физическими лицами;
- 15) Акционер;
- 16) Дочерние и зависимые общества;
- 17) Клиенты;
- 18) Деловые партнеры;

- 19) Инвесторы;
- 20) Конкуренты;
- 21) Социальная ответственность;
- 22) Соблюдение норм кодекса;
- 23) Заключительные положения.

Предлагаемый «Кодекс деловой этики ООО «СибирьВышкоСтрой» поддерживает такие личностные и поведенческие качества сотрудников как честность, порядочность, вежливость, пунктуальность, самодисциплину, организованность, рациональное использование рабочего времени, умение работать в команде, стремление к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей.

Предлагаем особое внимание уделить пунктам «Этикет общения», «Взаимоотношения с коллегами», «Отношения между руководителем и подчиненным» и «Действия, на которые в компании существуют запреты» и изложить их в следующей редакции:

«Этикет общения»:

1. В рабочей обстановке общение строится, исходя из ситуации, а именно:

- в случае присутствия любых незнакомых вам лиц осуществляется формальное общение – полное имя, обращение на «вы», исключение сниженной и просторечной лексики;

- во всех остальных случаях стиль общения выбирается, исходя из установившегося между сотрудниками вида общения;

- к руководству компании обращение по имени и отчеству.

2. Во время собрания также используется формальный способ общения.

Применение на рабочем месте ненормативной лексики вне зависимости от ситуации строго ЗАПРЕЩЕНО!

3. Эмоции, выражаемые сотрудниками на рабочем месте, не должны мешать работе коллег. Длинные споры, как показывает практика, не

являются конструктивными. Вид спорящих до хрипоты сотрудников может оттолкнуть пришедшего в офис клиента. Потому рекомендуется разрешать все вопросы в течение трёх минут. В противном случае все вопросы решаются в частном порядке и вне офиса.

4. Все сотрудники должны стремиться слышать и слушать друг друга. Это позволит предупредить возникновение нежелательных текущих проблем.

Поэтому вы должны чётко и ясно излагать свои мысли, и удостовериться, что собеседник вас правильно понял.

«Взаимоотношения с коллегами»

Отношения в коллективе влияют на настроение работников и их желание работать, во многом определяют результат работы всей Компании. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- Приветствовать всех посетителей в офисе компании, даже если они лично ему не знакомы и пришли не к нему.
- Уважительно относиться друг к другу.
- Обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным, соблюдая субординацию.
- Быть точными в исполнении взятых на себя обязательств и договоренностей.
- Обсуждать наедине недоразумения, возникшие с коллегой по работе.
- Сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу.
- Всегда извиняться за свое некорректное поведение.
- Приходить на помощь друг другу в сложных ситуациях (по пустякам беспокоить коллегу не рекомендуется).
- Делиться знаниями и опытом.
- Обсуждать проблемы своего карьерного роста не с коллегами, а с непосредственным руководителем.

«Действия, на которые в компании существуют запреты»

- Грубость, нескромность и несправедливость в отношениях с подчиненными и коллегами.

- Преднамеренное или непреднамеренное искажение информации, скрывание от подчиненных, коллег и руководства информации, необходимой им для работы.

- Жалобы вышестоящему руководству на коллег и подчиненных без предварительной настойчивой и целеустремленной работы с ними по устранению возникших проблем, которая не дала результатов.

- Перенос личных проблем на производственные отношения.

- Пренебрежение интересами компании ради личных интересов и амбиций.

- Интриги и провоцирование конфликтов в коллективе.

- «Пожирающие время» из-за неорганизованности или формализма; необязательность и неорганизованность.

- Индивидуализм (нежелание работать в команде).

- Эмоции и обиды при решении сложных вопросов, а так же по пустякам.

- Обсуждение «за глаза» личных качеств руководителей и сотрудников (мы приветствуем ЧЕСТНОСТЬ и ПОРЯДОЧНОСТЬ в отношении друг с другом).

- Распространение ставших Вам известными сведений, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство коллег.

«Отношения между руководителем и подчиненным»

Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы Компании и для ее будущего развития. Работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- Показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета.

- Не критиковать подчиненных в присутствии других работников, делать это конфиденциально.
- Не критиковать работника в присутствии его подчиненных. Критика должна быть корректной и конструктивной.
- Уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.
- Информировать непосредственного руководителя о причинах Вашего отсутствия, если в течение длительного времени Вам приходится отсутствовать на рабочем месте.
- Не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если Вы уверены в своей правоте, попросите о личной встрече.
- Знать в лицо и по имени-отчеству руководителей ООО «СибирьВышкоСтрой».
- При встрече в коридоре или на открытой территории здороваться первым следует подчиненному.
- Входящий в помещение (в том числе руководитель) первым здоровается с присутствующими.

Предлагаемая рекомендация по внедрению «Кодекса деловой этики ООО «СибирьВышкоСтрой» может принести социально-экономический эффект в виде улучшения морально-психологического климата в коллективе.

II блок «Социально-психологический климат в коллективе»

Особая роль в формировании корпоративной культуры на предприятии должна отводиться внутрифирменным тренингам.

Внутрифирменный тренинг можно использовать на всех этапах формирования и поддержания корпоративной культуры. Далее для внедрения в управленческую деятельность предприятия предлагается ряд тренинговых программ.

Предлагаемые тренинговые программы можно использовать для формирования, поддержания и развития корпоративной культуры на предприятии, а также для дальнейшей оценки и коррекции.

Далее кратко охарактеризуем содержание предлагаемых тренинговых программ:

- Тренинг формирования корпоративной культуры, который направлен на осознание преимуществ и недостатков имеющейся корпоративной культуры; создания корпоративного кодекса предприятия.

- Тренинги повышения качества обслуживания, который направлен на формирование культуры обслуживания как ядра корпоративной культуры предприятия.

В ООО «СибирьВышкоСтрой» могут быть реализованы корпоративные настольные игры, в которых нужно объяснять друг другу слова разными способами: в «Крокодиле» – жестами, в «Элиасе» – при помощи синонимов, в «Активити» – жестами, синонимами, рисунками.

Кроме того можно применить: игру «Ответь за 5 минут» – для сплоченной работы коллектива; игру «Капитан очевидность» – для придумывания ассоциаций; игру «Данетки».

В тренинг на сплочение коллектива кроме ролевых игр могут быть включены обсуждения, брейнсторминг, анализ сложных или конфликтных ситуаций.

Предлагаемая рекомендация может принести социально-экономический эффект в виде повышения производительности труда в коллективе.

Предприятие может применить командный тренинг в виде деловой игры или кейс-метод и метод проведения мероприятий: неформальных чаепитий, корпоративных тематических вечеров и т.д.

Предлагаемая рекомендация может принести социально-экономический эффект в виде улучшения морально-психологического климата в коллективе.

При внедрении проекта по совершенствованию социально-психологического климата коллектива был составлен план мероприятий, который укладывается во временной промежуток с июля по декабрь 2017 года, то есть в шесть месяцев, что можно считать достаточно коротким сроком внедрения проекта (табл. 3). (Приложение 2).

III блок «Внутренние коммуникации»

В ходе изучения организационной структуры и анализа уровня внутрикорпоративных коммуникаций организации был сделан вывод, что ООО «СибирьВышкоСтрой» нуждается в выработке стратегии по увеличению эффективности внутренних коммуникаций.

Для этого были определены следующие средства внутренних коммуникаций, согласованные сотрудниками и директором компании:

1) корпоративные издания. Ключевой составляющей внутриорганизационных связей с общественностью является свободное обращение необходимой информации в пределах организации, компании.

Существует много способов информирования сотрудников организации обо всем, что в ней происходит. Наиболее эффективным средством считаются внутрикорпоративные издания.

Ввиду малочисленности сотрудников фирмы, газету в электронном виде можно выпускать два раза в квартал, по мере накопления материала. Помимо внутрикорпоративной газеты фирме следует печатать небольшие буклеты, брошюры, памятки или листовки, связанные с деятельностью компании и ее новостями, что поможет постоянно держать в курсе событий сотрудников компании;

2) доска объявлений. Система внутренних коммуникаций в компании, независимо от рода ее деятельности, должна отвечать принципам открытости, простоты и ясности, регулярности, достаточности, достоверности и своевременности. Частыми ошибками при построении системы внутренних коммуникаций в организации являются отсутствие единого информационного пространства в компании, перспективах ее

развития, позиционирования на рынке или, например, несвоевременность распространения внутри организации внешней информации.

Зачастую в организации ООО «СибирьВышкоСтрой» сотрудникам приходилось сталкиваться с тем, что они узнавали о внедрении новых продуктов или назначении ключевых руководителей своей организации позже клиентов организации. Данный факт серьезно подрывает доверие персонала к руководству компании, и, как следствие, снижается лояльность, мотивация на работу. Поэтому было решено оформить доску объявлений. Также был назначен ответственный за обновление информации.

Доска объявлений представляет собой новости для персонала – доведение политики, планов, намерений администрации, аналитические материалы, оперативная информация, касающаяся достижений, повышения квалификации работников, взаимодействия руководителей и подчиненных, экспертиза управленческих решений и т.п.;

3) ящик для жалоб и предложений. В ООО «СибирьВышкоСтрой» необходимо установить ящик для жалоб и предложений, поскольку этот канал внутренней коммуникации является наиболее эффективным способом обратной связи. Сотрудники компании смогут анонимно высказывать свое мнение, тревоги и волнения, предлагать какие-либо идеи без страха, что его не поймут или осудят;

4) программы Viber и WhatsApp. Для повышения эффективности вертикальных, а в большей степени горизонтальных коммуникаций фирме необходимо установить популярные программы для обмена мгновенными сообщениями. Помимо этого программы позволяют обмениваться файлами и проводить видеоконференции, что создает эффект присутствия, например, начальства, если оно в отъезде;

5) корпоративные мероприятия. Частью социальной политики организации являются общефирменные мероприятия. Кроме полезного для компании и приятного для работников отдыха, в разнообразных корпоративных праздниках, как и в прочих корпоративных мероприятиях,

возможно сплочение работников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры. Это могут быть выход в ресторан, выезд в аквапарк в город Новосибирск, организация разнообразных конкурсов или участие в групповых состязаниях в играх, например, боулинге.

Коллективу ООО «СибирьВышкоСтрой» просто необходимы неформальные Коллективные встречи: вечера, праздники, совместный выезд на природу и спортивные мероприятия (волейбол, боулинг, каток, пейнтбол), в том числе с приглашением членов семей и друзей помогают объединить сотрудников.

Предлагаем организовать именно те виды корпоративных встреч, которые смогут разделить коллектив по интересам, что поможет реорганизовать самих сотрудников, и в дальнейшем не потребуются объемные материальные затраты. Необходимо сплотить коллектив на начальном этапе.

Деятельность культурно-спортивных комплексов направлена на организацию важнейшей составляющей здорового образа жизни - активного отдыха и досуга, культурного развития сотрудников предприятия, молодежи, детей.

Предлагаем к внедрению традиции компании в области культуры и спорта:

- 1) конкурсы и фестивали искусств для взрослых и детей (например, фестиваль-конкурс команд КВН);
- 2) поддержка самодеятельного творчества сотрудников и их детей (конкурс детских рисунков, издание сборников стихов и прозы, конкурсы бардовской песни);
- 3) военно-патриотическое воспитание (военно-патриотические клубы);
- 4) развитие физической культуры и спорта (спартакиады для взрослых и детей, соревнования «Мама, папа, я - спортивная семья»);

5) туристические слеты, соревнования по экстремальному туризму.

Важно правильно выстраивать работу по управлению системой внутренних коммуникаций в организации ООО «СибирьВышкоСтрой».

Необходимо создавать единое информационное поле, устранять коммуникативные разрывы с целью вовлечения сотрудников в процессы управления организацией, повышения мотивации к достижению бизнес-задач компании, улучшения качества процедур принятия управленческих решений.

Стабильность трудового коллектива, благоприятная морально-психологическая атмосфера, внутренняя информационная среда и эффективная модель внутрикорпоративных коммуникаций между отдельными подразделениями и сотрудниками компании, устойчивая мотивация персонала выступают важнейшими составляющими в продуктивной деятельности фирмы.

IV блок «Спортивные и здоровьесберегающие программы»

Организация проведения спортивного отдыха и досуга, предоставление условий для такого отдыха, рассматривается как часть общего пакета вознаграждений, получаемого сотрудниками.

Предлагаем организации ООО «СибирьВышкоСтрой» использовать средства корпоративной культуры для проведения здоровьесберегающих программ в организации.

Для того, чтобы средства организации приносили в будущем экономическую выгоду, необходимо разрабатывать программы здоровьесбережения с учетом конкретных факторов риска, действующих на работников.

В арсенале корпоративной культуры имеется множество средств. Для борьбы с курением необходимо использовать эти средства по максимуму. Так, прежде всего не должен курить руководитель организации (по меньшей мере не курить на глазах у подчиненных). Наиболее уважаемые работники большим стажем работы в данной организации делятся опытом прекращения

курения, рассказывают о том, как легко им стало дышать, как повысилась их работоспособность и улучшилось самочувствие.

Далее, необходимо использовать средства морального и материального стимулирования. Премия злостному курильщику, бросившему курить. Интервью с ним в местной газете. Его фото на «Доске здоровья» (по аналогии с доской почета).

Циркуляция в организации мифов и легенд об улучшении здоровья у тех, кто бросил курить (мифы и легенды запускаются и контролируются менеджером по персоналу). Предусмотреть курение в строго отведенных местах. Распространить доступную информацию о том, что потребление табака является одним из основных факторов риска развития рака легкого и хронических болезней легких, сердечно-сосудистых заболеваний через газету организации или специальные листовки. Информацию также необходимо доводить в виде стендов, буклетов, статей в местной газете.

Для коррекции нарушений в организме, вызванных излишним весом, необходимо соблюдение целого ряда мероприятий. Для реализации их сотрудниками организации, в данном случае машинистами, необходимо использовать арсенал средств корпоративной культуры. Прежде всего, каждый работник должен иметь информацию о полезных для него продуктах питания, список рекомендованных продуктов и нежелательных для питания. Информация может поступать из газеты организации, размещаться на сайте, могут быть разработаны специальные брошюры и буклеты.

Регулярно должны проводиться встречи сотрудников в удобное для них время с диетологами, кардиологами, неврологами. Эти встречи целесообразнее организовывать не в виде лекции на большую аудиторию, а в виде круглых столов на 15-17 участников с возможностью обсуждения актуальных вопросов. Каждый сотрудник должен знать свой рост, вес, артериальное давление и индекс массы тела. Для их контроля организация может закупить электронные весы, электронные тонометры.

V блок «Поощрения, благодарности и звания»

Строительное предприятие ООО «СибирьВышкоСтрой» гордится и дорожит своими сотрудниками и с готовностью поощряет наиболее достойных.

В рамках этого предлагаем к внедрению следующие мероприятия:

- Положение «О порядке поощрения работников в связи с профессиональными праздниками»;
- выплаты к мероприятиям согласно ежегодно утверждённому плану корпоративных мероприятий и приказов к соответствующим мероприятиям, регламентирующим их порядок и размер;
- «Посвящение в рабочие» для принятых на предприятие рабочих, не имевших ранее трудового стажа, проводится с целью повышения престижа рабочих профессий среди молодежи, формирования традиций, направленных на заботу предприятия о «человеке труда»;
- звание «Отличник качества», присваиваемое рабочим – передовикам производства, проработавшим на предприятии не менее 10 лет, из них не менее пяти последних лет с личным клеймом, за высокое качество выполняемой ими работы;
- звание «Лучший наставник молодежи» по результатам конкурса, где принимают участие работники предприятия, имеющие стаж работы не менее 3-х лет, опыт наставничества, достигшие высоких результатов в своей профессиональной деятельности, в деле обучения и воспитания молодежи;
- стипендии наиболее успешным студентам, совмещающим работу на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой» с учёбой по профилю на основании Положения «О материальном поощрении студентам, обучающимся в ВУЗах по целевому направлению предприятия»;
- выдвижение кандидатов на участие в областных, всероссийских конкурсах, награждения и звания (инженер года, заслуженный машиностроитель, заслуженный радист, заслуженный конструктор и т.д.).

- Положение об организации и проведении конкурсов по изобретательской и рационализаторской работе на предприятии за год, в рамках которого определяется «Лучший изобретатель предприятия», «Лучший рационализатор предприятия», с выплатой им вознаграждения.

- Положение «О проведении конкурса профессионального мастерства рабочих», в рамках которого определяется лучший рабочий по профессии, а также присваивается внеочередной разряд победителям конкурса профессионального мастерства с занесением в трудовую книжку;

- Положение о проведении конкурса «Лучший молодой специалист ООО «СибирьВышкоСтрой», в рамках которого по итогам прошедшего года выявляются лучшие молодые специалисты в четырёх номинациях, которые поощряются денежной премией и дипломами лауреатов и победителей;

- занесение на Доску почёта;

- вручение медали «За заслуги перед предприятием»;

- Положение о порядке присвоения званий «Ветеран труда ООО «СибирьВышкоСтрой»»,

- «Заслуженный ветеран труда ООО «СибирьВышкоСтрой»»;

- Книга Почёта – наивысшая форма вознаграждения сотрудника ООО «СибирьВышкоСтрой».

VI блок «Мониторинг корпоративной культуры»

Мониторинг корпоративной культуры в рамках исследования предлагаю проводить посредством анонимного анкетирования персонала, интервью с ключевыми людьми организации, наблюдений за тем, как проходят совещания, публичные мероприятия.

Для решения данной проблемы предлагаю раз в полгода проводить исследование следующих вопросов, направленных на мониторинг корпоративной культуры:

- как создать нужную корпоративную культуру, как изменить существующую корпоративную культуру;

- элементы корпоративной культуры;

- миссия и принципы компании;
- внедрение системы внутрикорпоративных коммуникаций;
- поддержание деловой репутации предприятия;
- фирменный стиль;
- ценности и нормы культуры как база поведения сотрудников;
- кодекс корпоративной культуры;
- мотивация персонала как элемент корпоративной культуры;
- диагностика степени приверженности работников корпоративной культуре.

Таблица 3 – Затраты на мероприятия по повышению эффективности корпоративной культуры предприятия ООО «СибирьВышкоСтрой»

Наименование блока	Затраты в год, тыс. руб.	Затраты в месяц, тыс. руб.	Удельный вес статьи затрат, %
I блок «Документация корпоративной культуры»	150	12,5	11
II блок «Социально-психологический климат в коллективе»	144	12	11
III блок «Внутренние коммуникации»	450	37,5	33
IV блок «Спортивные и здоровьесберегающие программы»	180	15,0	13
V блок «Поощрения, благодарности и звания»	230,4	19,2	17

Продолжение таблицы 3

Наименование блока	Затраты в год, тыс. руб.	Затраты в месяц, тыс. руб.	Удельный вес статьи затрат, %
VI блок «Мониторинг корпоративной культуры»	140,4	11,7	10
Доплата специалисту отдела по работе с персоналом за участие в обучении персонала	60	5	4
Итого	1354,8	112,9	100

Итак, затраты в год составили 1354,8 тыс. руб, эта сумма составила 3% от общей чистой прибыли предприятия, что говорит о том, что резервы затрат на развитие мероприятий по корпоративной культуры у строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой» имеются.

Социальными эффектами от внедрения предложенных мероприятия являются:

- уменьшение конфликтности внутри коллектива,
- повышение работоспособности и удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, а также улучшение качества внутренних межличностных коммуникаций и состояния трудовой дисциплины.

В целом совершенствование эффективности корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой» положительно скажется на деятельности всей компании и в дальнейшем позволит ей функционировать более эффективно.

Экономическая эффективность предложенных мероприятий заключается в снижении текучести кадров, повышении эффективности

профессиональной деятельности сотрудников, что будет положительно отражаться на функционировании организации.

К управлению корпоративной культурой в строительной компании как ключевым маркетинговым активом позволяет, на наш взгляд, решить две основные задачи системы управления предприятия: сформировать эффективный инструмент управления и повысить конкурентоспособность строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой».

В результате организация получает грамотно разработанный кодекс деловой этики, а также программу тренингов для улучшения социально-психологического климата в коллективе, что будет способствовать нормализации атмосферы внутри коллектива компании и улучшению показателей эффективности деятельности.

Таким образом, эффективная корпоративная культура поможет задать долговременную цель существования строительной организации ООО «СибирьВышкоСтрой», создать корпоративные стандарты, которых необходимо придерживаться для эффективного достижения этой цели, убедить в правильности этих целей и стандартов сотрудников организации и, наконец, внедрить механизм передачи этих корпоративных ценностей новым сотрудникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По работе можно сделать следующие выводы:

1. Актуальность избранной темы подтверждает тот факт, что важную роль в управлении персоналом играет эффективная корпоративная культура.

Изучив теоретические аспекты корпоративной культуры в системе управления персоналом, можно заключить, что корпоративная культура предприятия – это уникальная совокупность формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала друг с другом, с заказчиками, руководством, самой организацией и её конкурентами.

Корпоративная культура является составной частью каждого предприятия или организации вне зависимости от того, формализована она или нет. Необходимо понимать, что не существует культуры плохой или хорошей. Но имеет место эффективная корпоративная культура для данной компании, в данный момент ее развития. И такую культуру можно и нужно формировать.

2. Структура корпоративной культуры включает в себя этапы процесса её формирования: определение миссии организации, формулирование стандартов поведения членов организации, описание традиций и символики, отражающих все перечисленное выше, мониторинг уровня корпоративной культуры.

3. Специфические особенности корпоративной культуры выделяют её как эффективный инструмент управления персоналом. Именно корпоративная культура связывает воедино сотрудников компании, в значительной мере мотивирует их работать.

Корпоративная культура является не только важнейшим конкурентным преимуществом, но и визитной карточкой компании. Речь идет о нормах и ценностях, которые поднимают авторитет организации,

увеличивая ее привлекательность не только для сотрудников, но и для партнеров.

Говоря о базовых ценностях сотрудников, стоит отметить, что как мотивирующая составляющая корпоративной культуры компании они в большей степени определяют стиль поведения и общения сотрудников, а при поддержке руководством Общества становятся мощным мотиватором эффективности их труда.

4. Провели оценку корпоративной культуры в системе управления персоналом ООО «СибирьВышкоСтрой» и выделили слабые стороны:

- отсутствует кодекс делового поведения и этики;
- коммуникации на предприятии развиты недостаточно;
- слабо развит внутрикорпоративный пиар.

5. В результате оценки разработали рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры на предприятии ООО «СибирьВышкоСтрой».

Формирование эффективной корпоративной культуры является на сегодняшний день приоритетным направлением в ООО «СибирьВышкоСтрой», которое включает формирование единых целей и критериев успеха, улучшение условий труда работников и повышение уровня культуры производства на предприятии.

Цель введения в действие Кодекса состоит в описании и внедрении в повседневную практику сотрудников ООО «СибирьВышкоСтрой» принципов, правил и норм поведения, способствующих эффективному развитию строительной организации, консолидации усилий сотрудников в обеспечении высокого потенциала и повышению качества профессиональной деятельности его сотрудников.

С целью формирования положительного и благоприятного климата в коллективе предложили внутрифирменные тренинги, повышающие социально-психологический климат внутри коллектива.

Актуальной проблемой в настоящее время для ООО «СибирьВышкоСтрой» является неэффективная система внутренних коммуникаций, выявлен низкий показатель «позитивная атмосфера в коллективе», поэтому предлагаем сформировать эффективные механизмы внутренних коммуникаций с помощью следующих средств: корпоративные издания, доска объявлений, ящик для жалоб и предложений, для повышения эффективности вертикальных, а в большей степени горизонтальных коммуникаций программы Viber и WhatsApp, корпоративные мероприятия, традиции компании в области культуры и спорта.

Проведение корпоративных мероприятий является неотъемлемой частью системы управления и инструментом построения и развития корпоративной культуры, а также имиджа компании.

Целью любого мероприятия является формирование корпоративного духа, улучшение партнерских отношений с коллегами, возможность совместить для сотрудника приятное с полезным: отвлечься от рабочих будней в неформальной обстановке и по-новому взглянуть на своих коллег.

Приглашение сотрудника на корпоративные мероприятия является одним из методов морального поощрения для работника.

Также были предложены спортивные и здоровьесберегающие программы, с целью мотивации персонала ООО «СибирьВышкоСтрой» - различные поощрения, благодарности и звания.

Последний блок «Мониторинг корпоративной культуры» актуален тем, что регулярный анализ корпоративной культуры в соответствии с изменениями внутренних и внешних факторов, своевременная коррекция и гибкость организационных решений способствуют тому, что строительному предприятию не придется переживать критические реконструкции в системе управления персоналом.

Разработанные мероприятия позволят сформировать собственный облик ООО «СибирьВышкоСтрой», в основе которого лежат качество

производимой продукции, правила поведения и нравственные принципы работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». М., 2016. 213 с.
2. Бабаева В. Роль корпоративной культуры в современном обществе // Научно-исследовательские публикации, 2014. № 4 (8). С. 72-76.
3. Беляева В.П. Технологии формирования корпоративной культуры организации // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2015. № 28. С. 39-43.
4. Бикметов Е.Ю. Методологические аспекты управления корпоративной культурой // Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований, 2016. С. 225-230.
5. Бикметов Е.Ю., Хуснутдинова А.В. Знание как ценностный фактор управления корпоративной культуры // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики, 2016. № 6-2 (68). С. 38-41.
6. Бондаренко Е. Подходы к рассмотрению понятие «корпоративная культура» // Вестник ТОГИРРО, 2016. № 2. С. 95-96.
7. Борисова С.Г. Формирование лояльности персонала методами PR // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2017. № 46-2. – С. 29-40.
8. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М., 2012. 105 с.
9. Гвозданная Н.В. Корпоративный медиадискурс как инструмент управления имиджем компании // Российская школа связей с общественностью, 2015. Т. 7. С. 90-96.
10. Гладышева О.В. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры организации // Управление инновациями: теория, методология, практика, 2014. № 8. С. 111-116.

11. Гордеева Ю.В. Корпоративная культура организации как системы // Современные тенденции развития теории и практики управления в России и за рубежом Материалы VI международной научно-практической конференции (заочной). Ответственный редактор Е.А. Колесниченко, 2016. С. 39-46.
12. Делягина К.А. Роль корпоративной культуры в управлении человеческими ресурсами // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета, 2013. № 3. С. 81-95.
13. Доронина Н.Н., Резниченко М.Н. Совершенствование корпоративной культуры строительной организации // Наука вчера, сегодня, завтра: теория и практика Материалы Международного электронного Симпозиум, 2015. С. 59-63.
14. Ермолов Ю.А. Корпоративная культура предприятия как ресурс и инструмент управления мотивацией персонала // Социально-экономические явления и процессы, 2013. № 8 (54). С. 45-48.
15. Иващенко Н.С., Деушева Д.А. Корпоративная культура как элемент внутреннего маркетинга или внутренний маркетинг как элемент культуры // Материалы докладов 49 международной научно-технической конференции преподавателей и студентов / в 2 томах, 2016. С. 243-245.
16. Ильина Л.И., Ружанская Н.В., Делягина К.А. Роль корпоративной культуры в эффективном управлении человеческим капиталом организации // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики, 2012. № 6. С. 35-41.
17. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. М.: Инфра М, 2013. 220 с.
18. Козлова Е.Г. Корпоративная культура в конкурентоспособности организации // Научный альманах, 2016. № 2-1 (16). С. 198-202.

19. Колесников А.В. Ценностные основания корпоративной культуры // Евразийский союз ученых, 2016. № 6-1 (27). С. 39-42.
20. Комаров В.Ф., Дугельный А.П. Корпоративная культура: сущность и методы построения. Новосибирск, 2009. 213 с.
21. Кондранова А.М., Куимова М.В. О роли корпоративной культуры // Молодой ученый, 2015. № 9 (89). С. 632-633.
22. Концевич Г.Е., Хапаева З.И. Корпоративная культура как неотъемлемая часть любой организации // Новая наука: Стратегии и векторы развития, 2016. № 6-1 (88). С. 122-123.
23. Корпоративная культура: учеб-метод. пособие / авт.-сост. Т. А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. 96 с.
24. Куприянов С. А. Корпоративная идентичность сотрудников бизнес-организаций в России: автореф. дис. ... канд. социол. наук / С. А. Куприянов. – М., 2012. – 21 с.
25. Ленсиони П. Сердце компании: почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы / пер.: А. Никифорова, Н. Ильина. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 224 с.
26. Литвинова Ю.А. Проблемы построения корпоративной культуры // Молодёжь третьего тысячелетия Сборник научных статей, 2016. С. 422-423.
27. Лукичёва Л.И. Управление организацией. М.: Омега-Л, 2008. 356 с.
28. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – С. 99-101.
29. Малкова С. «Worldcom PR Group в поисках новых возможностей» // Советник, 2011. № 7. С.32-34.
30. Мануйлова Ю., Коломыц О.Н. Корпоративная культура как стимулирующий стратегический инструмент для эффективного

функционирования организации // Новая наука: От идеи к результату, 2016. № 3-1 (72). С. 143-146.

31. Маслова И.И. Роль корпоративной культуры в инновационном развитии компании // В сборнике: Современное общество: научный взгляд молодых сборник статей и тезисов докладов XI международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, 2015. С. 108-112.

32. Митюшина А.Д. Особенности формирования корпоративной культуры в организациях на современном этапе // Достижения вузовской науки, 2016. № 25-2. С. 140-144.

33. Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н.Н. Могутнова // Социологические исследования, 2005. № 4. С. 130-136.

34. Мозговая Ю.А., Однорал Н.А. Внедрение технологии по целям в корпоративную культуру предприятия // Белгородский экономический вестник, 2014. № 3 (75). С. 72-81.

35. Николаева Е.С. О корпоративной культуре // Актуальные проблемы экономики современной России, 2016. № 3. С. 430-434.

36. ООО «СибирьВышкоСтрой» [Электронный ресурс]: Официальный сайт предприятия URL: // <http://sibvs.biz/> (дата обращения: 15.03.2017).

37. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ); под ред. С. А. Баркова. – М.: Юрайт, 2015. – 453 с.

38. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: курс лекций. М.: Центр, 1999. 160 с.

39. Резниченко М.Н. Корпоративная культура строительной организации и её совершенствование // Молодежь и XXI век – 2015 материалы V Международной молодежной научной конференции в 3-х томах. Ответственный редактор: Горохов А.А., 2015. С. 349-351.

40. Серкова Н.В. Роль корпоративной культуры в современной управленческой парадигме // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2012. № 17. С. 56-61.
41. Тагибова А.А. Особенности исследования корпоративной культуры // Теория и практика общественного развития, 2016. № 11. С. 23-29.
42. Тарасова П.А. Развитие корпоративной культуры компании на примере авиакомпании «Аэрофлот» // Проблемы науки, 2016. № 12 (13). С. 69-71.
43. Таратухина Ю.В. Деловые и межкультурные коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева; Высшая школа экономики (ВШЭ), Национальный исследовательский университет (НИУ). М.: Юрайт, 2015. 324 с.
44. Терещук Е.А. Корпоративная культура в системе категорий культуры // Материалы 9-й международной научно-практической конференции памяти Л.Н.Когана. Ч.1. Екатеринбург, УрГУ, 2006. С.108-109.
45. Терещук Е.А. О подходах к определению корпоративной культуры // Материалы международной научно-практической конференции «XVI Уральские социологические чтения». Ч.2. Челябинск, ЮУрГУ, 2006. С.66-69.
46. Управление персоналом. / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. доп. - М.: ЮНИТИ, 2015. 560 с.
47. Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А. П. Егоршина. М.: Инфра-М, 2014. 416 с.
48. Устинова О.В. Роль корпоративной культуры в деятельности организации // Вестник Челябинского государственного университета, 2015. № 9 (364). С. 75-80.
49. Червова Л.В. Кодекс корпоративного поведения: общая информация [Электронный ресурс] / Л. В. Червова; науч. рук. Л. А. Редько //Неразрушающий контроль: электронное приборостроение, технологии, безопасность: сборник трудов IV Всероссийской научно-практической

конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, Томск, 26-30 мая 2014 г.: в 2 т. / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). 2014. Т. 1. С. 182-183.

50. Чистякова А.А., Комиссарова М.Н., Горбунова М.К. Флеш-игра как элемент и инструмент корпоративной культуры: опыт позиционирования и продвижения // Современные проблемы науки и образования, 2014. № 6. С. 478.

51. Шумейко М.В. Вовлеченность сотрудников в корпоративную культуру на основании организационной миссии // Общество: политика, экономика, право, 2007. № 2. С. 122-135.

Анкета для сотрудников

Уважаемые коллеги!

Просим Вас ответить на ряд вопросов, касающихся Вашей работы.

Сопоставление Ваших ответов с мнениями других сотрудников позволит сделать правильные выводы о корпоративной культуре на нашем предприятии.

1. Что вы вкладываете в само понятие корпоративной культуры?

Варианты ответов:

- корпоративные ценности и нормы, писанные и неписанные правила, по которым живет компания;
- система корпоративных коммуникаций, направленных на достижение баланса интересов внутри компании.

2. Нравится ли Вам работать в компании ООО «СибирьВышкоСтрой» ?

Варианты ответов:

- да
- нет
- затрудняюсь ответить.

3. Если бы у Вас была возможность работать в другом месте по вашей специальности и получать такую же заработную плату, ушли бы Вы из компании ООО «СибирьВышкоСтрой» ?

Варианты ответов:

- да
- нет
- затрудняюсь ответить.

4. Система стимулирования на предприятии:

Варианты ответов:

- упор на наказания и меры административного воздействия;

- основной акцент на поощрения и признание заслуг.

5. Что вы можете сказать насчет атмосферы теплоты и поддержки:

Варианты ответов:

- нормой для организации является отсутствие теплоты и поддержки;
- организацию характеризуют дружественные отношения и поддержка;

6. Распределите по 5-балльной шкале показатели социально-психологического климата ООО «СибирьВышкоСтрой»: (1- низкий уровень показателя, 5- высокий уровень показателя):

Элементы корпоративной культуры	Баллы				
	1	2	3	4	5
«информированность»					
«контактность»					
«организованность»					
«ответственность»					
«открытость»					
«коллективизм»					

7. Как известно, в современных социально-экономических условиях здоровьесбережение целесообразно рассматривать как аспект корпоративной культуры организации. Скажите, по вашему мнению, достаточно ли руководство ООО «СибирьВышкоСтрой» используют средства корпоративной культуры для сохранения здоровья опытных работников ? (Призыв бросить курить, призыв к занятиям спортом, коррекции нарушений в организме, вызванных излишним весом и т.д.).

Варианты ответов:

- да
- нет
- затрудняюсь ответить.

8. Определить степень доверия руководству:

Варианты ответов:

- недоверие руководству со стороны рядовых членов;
- члены организации доверяют опытным и знающим руководителям

организации, сопротивление принимаемым решениям.

9. Как вы оцениваете порядок, качество управления:

Варианты ответов:

- постоянные накладки, срывы сроков, неритмичность в работе;
- организация работает как часы.

10. Из перечисленных ниже, отметьте те факторы, которые еще недостаточно используются для повышения эффективности работы предприятия:

Варианты ответов:

- ☐ Личная инициатива сотрудников
- ☐ Ответственность, которую готовы брать сотрудники
- ☐ Творческий потенциал персонала
- ☐ Обучение и развитие кадров
- ☐ Дисциплина в трудовой коллективе
- ☐ Соблюдение строительных сроков выполнения проектов и заданий
- ☐ Командный дух
- ☐ Достаточность информации, которая необходима для трудовой

деятельности

- ☐ Достаточная заработная плата

11. Устраивают ли вас традиции проведения корпоративных вечеринок, праздников, конкурсов на предприятии:

- да;
- да, но считаю необходимым их усовершенствовать и добавить;
- нет.

12. Ваши предложения по совершенствованию корпоративной культуры в ООО «СибирьВышкоСтрой»:

Варианты ответов:

- собственный спортивный зал;
- комната психологической разгрузки, консультации психолога;
- проведение аутотренингов;

(аутотренинг – это синтетический метод, основанный на приемах самовнушения, гипноза, индийской системы йога и методах рациональной психотерапии).

- уделить внимание здоровью сотрудников;
- внедрение Кодекса деловой этики».
- другое _____

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Таблица 4 – План мероприятий для повышения уровня внутренних коммуникаций ООО «СибирьВышкоСтрой»

№	Мероприятие	Месяц
1	Выбор мебели для комнаты отдыха сотрудников офиса. Заказ мебели у поставщика.	Июль
Λ	Оформление кодекса деловой этики в документ. Обеспечение каждого подразделения компании экземпляром кодекса. Ознакомление сотрудников компании с кодексом посредством электронной почты.	Июль
3	Подготовка к проведению тренингов: - закупка необходимых материалов: - оформление презентации, раздаточного материала: - составление списка участников тренингов, формирование групп.	Июль
4	Обустройство комнаты отдыха, установка мебели. Предоставление возможности использовать комнату отдыха по назначению.	Август
5	Систематизация полученных уведомлений об ознакомлении с кодексом, подшивка в личные дела.	Август
6	Оповещение участников тренингов о составах групп и времени проведения. Проведение тренинга для первой группы, включающей начальников отделов.	Сентябрь
7	Проведение тренинга для специалистов экономического и бухгалтерского отделов.	Сентябрь
S	Проведение тренинга для специалистов инженерно-технических отделов.	Октябрь

9	Оптимизация тренинга под другую категорию сотрудников - под категорию рабочих: - оформление презентации, раздаточного материала: — составление списка участников тренингов, формирование групп.	Октябрь
10	Проведение тренинга для первой группы рабочих.	Ноябрь
11	Проведение тренинга для первой группы рабочих.	Ноябрь
12	Проведение тренинга для первой группы рабочих.	Декабрь
13	Подведение итогов работы по совершенствованию социально-психологического климата.	Декабрь