

РЕЗЮМЕ

Название ВКР: Организационная культура предприятия и её влияние на эффективность управления (на примере ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ»).

ФИО: Бедоев Заур Михайлович.

Руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и финансов Дегтярев В. А.

Название организации: ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ».

Актуальность темы исследования: Изучение проблематики, связанной с выявлением сущности, структуры и социальных индикаторов корпоративной культуры были, есть и остаются предметом исследований многих ученых. Желая видеть развитие своей организации, современные руководители начинают осознавать значимость наличия на предприятии сформированной организационной культуры: она помогает сотрудникам приобрести организационную идентичность, формирует внутригрупповое представление о предприятии, а также способствует формированию чувства социальной защищенности путем создания у сотрудников ощущения надежности организации. Понимание организационной культуры стимулирует ответственность и самосознание работника более чем что-либо другое, что, в свою очередь, ведет к более эффективному выполнению поставленных перед ним задач.

Цель исследования: изучение теоретических основ и разработка мероприятий по совершенствованию системы корпоративной культуры в ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ».

Задачи:

- определение понятия организационной культуры, исследование её роли и значения в процессе управления организацией;
- анализ основополагающих теорий организационной культуры;
- общая характеристика ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ» и анализ трудовых ресурсов организации;

- анализ системы организационной культуры на предприятии;
- рассмотрение механизмов совершенствования корпоративной культуры в ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ»;
- разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры в ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ».

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении теоретических и методологических подходов к формированию системы организационной культуры на предприятии.

Практическая значимость исследования состоит в разработке мероприятий по совершенствованию системы организационной культуры в ООО «СТАНДАРТ-ОЙЛ».

Выводы: Содержание культуры, скорее всего, повлияет на то, как сотрудники ведут себя, вовремя рабочего процесса. Например, культурные ценности, в которых особое внимание уделяется обслуживанию клиентов, приведут к более высокому качеству обслуживания клиентов, если среди сотрудников существует широко распространенное мнение о важности ценностей, связанных с обслуживанием клиентов.

Рекомендации:

Для развития корпоративной культуры на предприятии можно выделить следующие методы развития системы организационной культуры: развитие системы корпоративных мероприятий направленных на сплочение персонала (тимбилдинг); внедрение новой схемы обучения стажеров; коучинг в лице начальника отдела или его подопечного; внедрение ряда рекреационных мероприятий направленных на снижение нагрузки от рабочего процесса; создание серии учебных видеофильмов; создание системы периодических званий за отдельные заслуги в отчетном периоде; организация тематических корпоративных мероприятий для адаптации новоиспеченных сотрудников для ускорения процесса адаптации последних в коллективе.