Совершенствование организационной культуры ООО «Термострой»

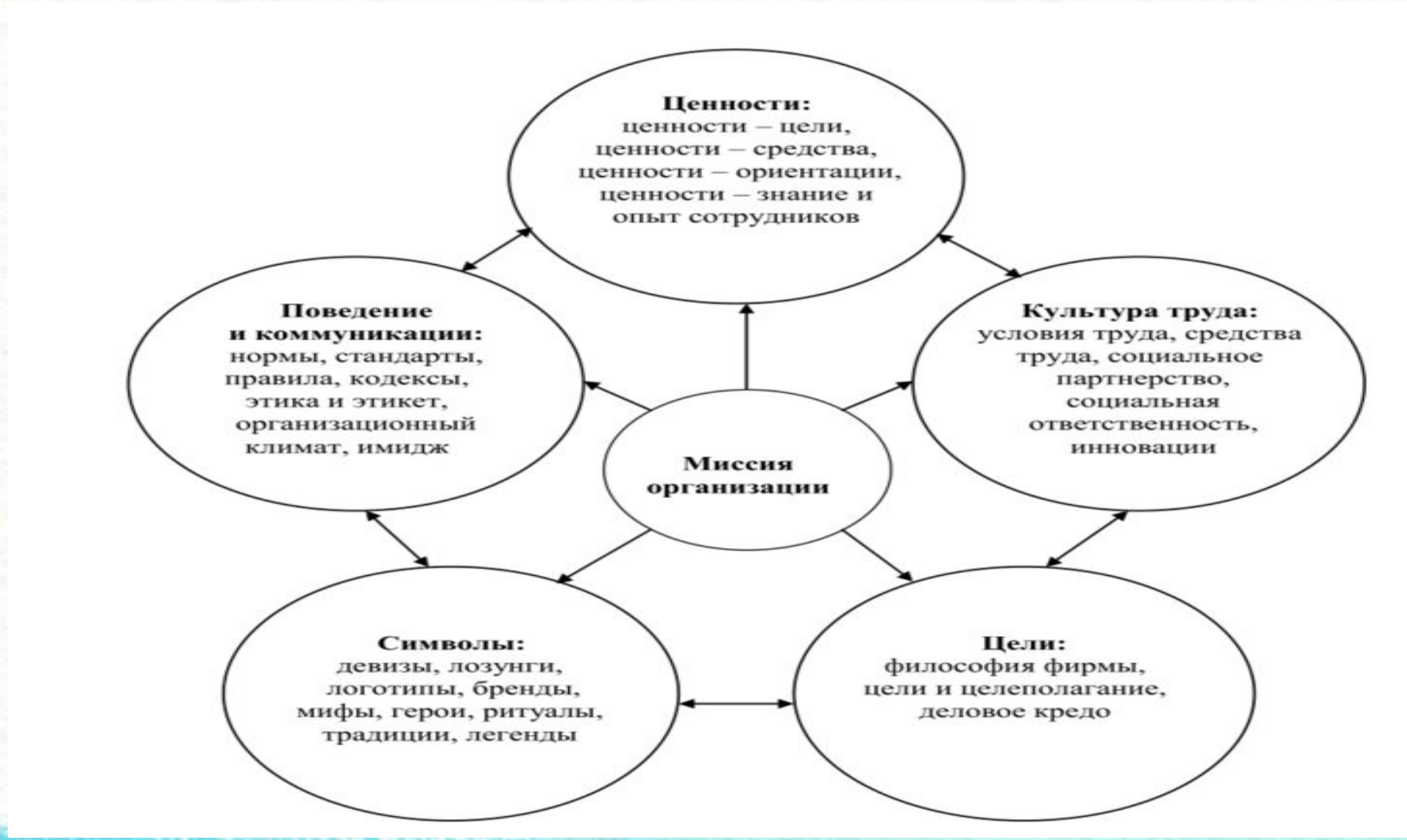
Выполнила: Чекулаева Ю.О.

Научный руководитель: к.и.н., доц. Смоленская О.А.

- **Объектом исследования** является ООО «Термострой».
- **Предметом исследования –** организационная культура ООО «Термострой».
- **Цель исследования** данной работы является совершенствование организационной культуры ООО «Термострой».
- **Задачи исследования:**
- рассмотреть теоретические подходы к изучению организационной культуры организации;
- провести анализ актуального состояния организационной культуры персонала ООО «Термострой»;
- разработать основные мероприятия по совершенствованию организационной культуры ООО «Термострой».

- **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА** - совокупность организационных ценностей, идей и норм поведения членов организации, присущих только ей, формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей и придающих ей узнаваемый облик соответствующую деловую репутацию во внешней среде.

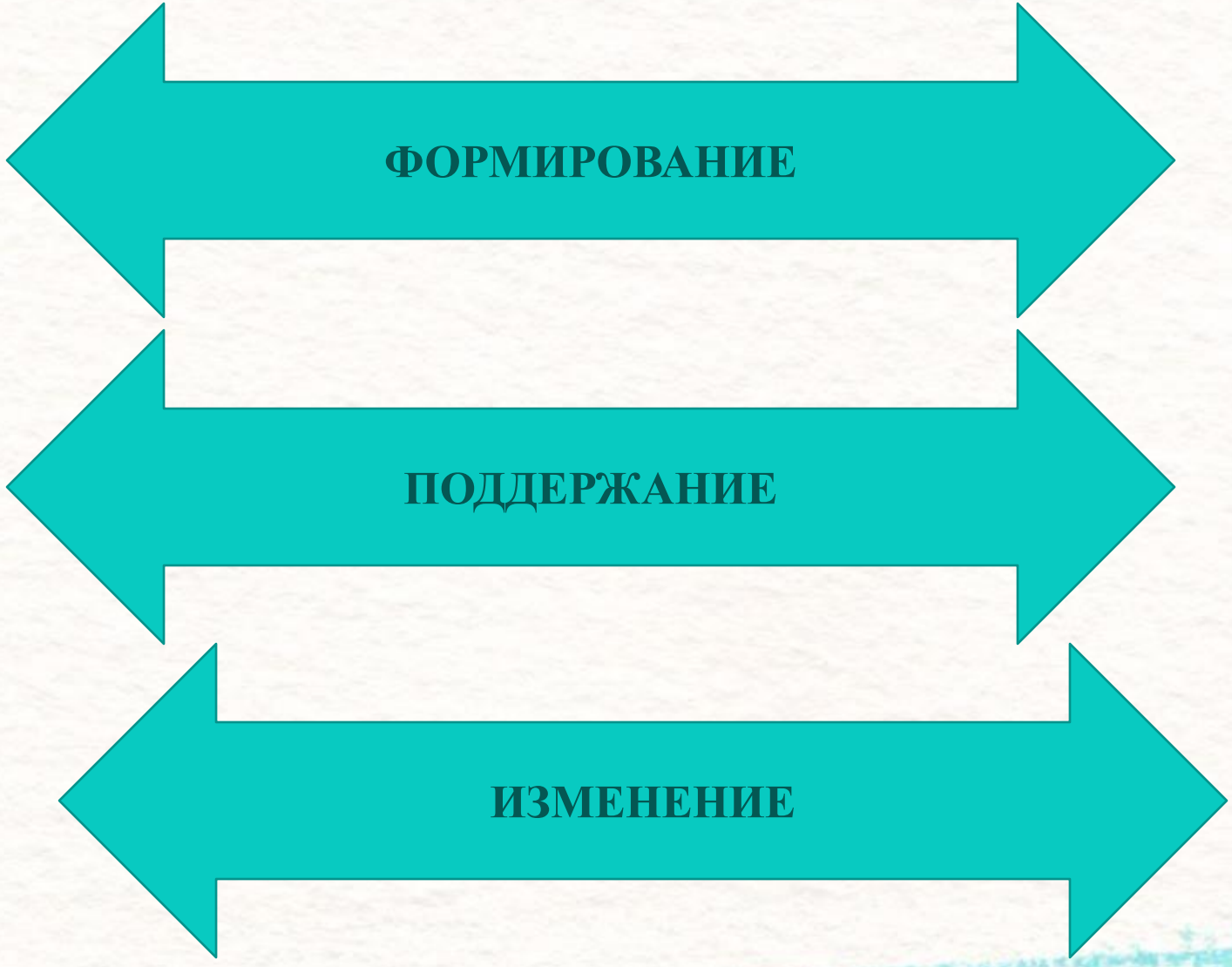
Элементы организационной культуры



Функции организационной культуры

- ИНТЕГРИРУЮЩАЯ
- АДАПТИВНАЯ
- МОТИВАЦИОННАЯ
- ОРИЕНТИРУЮЩАЯ
- РЕГУЛИРУЮЩАЯ
- ФУНКЦИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ

Управление организационной культурой



ИНСТРУМЕНТЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

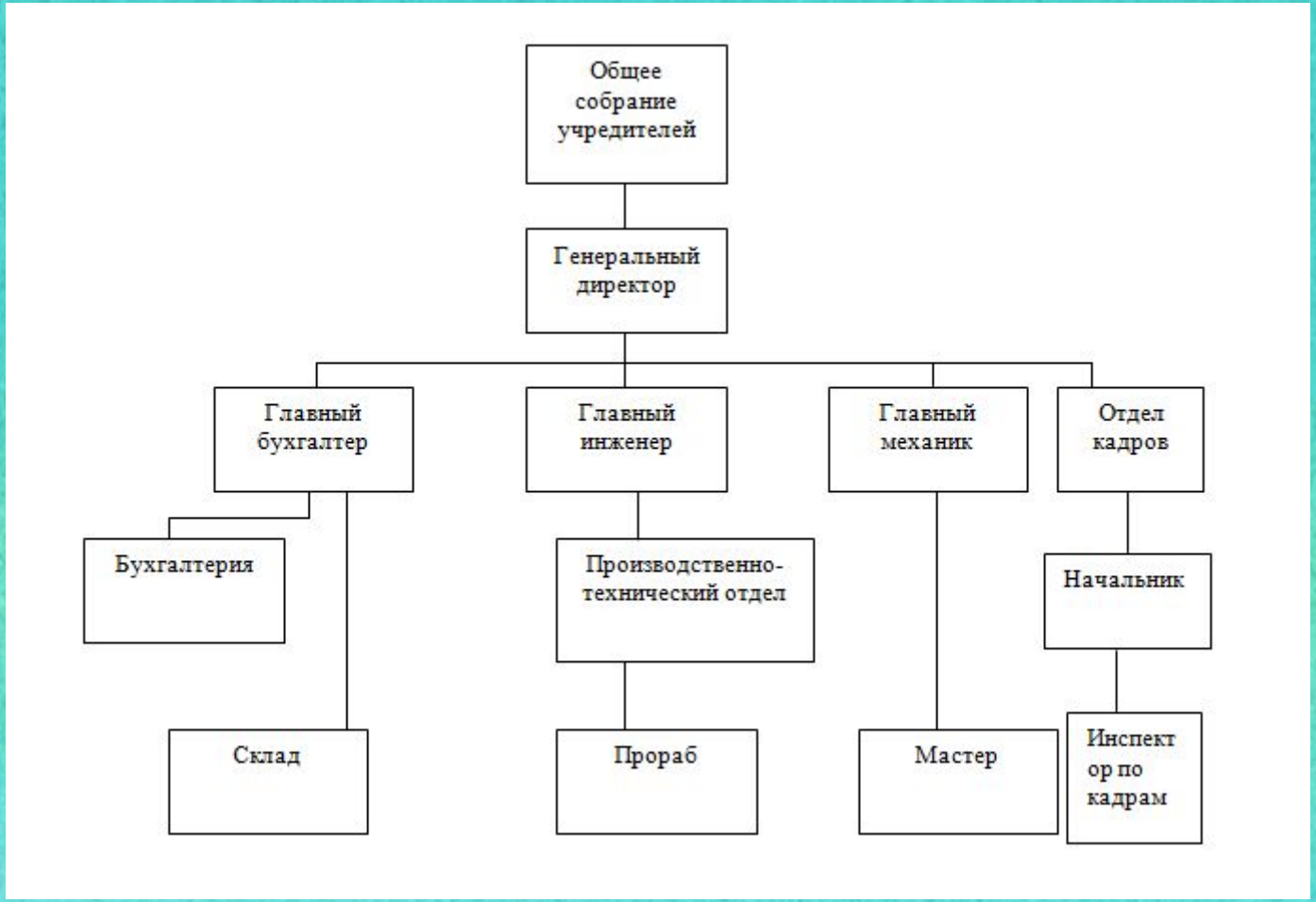
1. Информационные	Внутрикорпоративные газеты, журналы, радио и порталы, информационные доски, листовки, корпоративный сайт
2.Аналитические	Анкетирование, опросы, фокус - группы, мониторинг удовлетворенности условиями труда
3. Коммуникативные	Корпоративные праздники, корпоративное обучение, адаптационные тренинги, профессиональные, спортивные соревнования, участие в благотворительных программах
4. Организационные	Собрания, совещания, выступления руководства, разработка и внедрение корпоративных стандартов, социальная поддержка семей сотрудников, система поощрений, пропаганда здорового образа жизни

Методы поддержки организационной культуры
Поведение руководителя
Объекты и предметы внимания, оценки, контроля со стороны менеджеров
Ролевое моделирование, обучение и тренировка
Критерии принятия на работу, продвижения и увольнения
Организационные символы и обрядность
Заявления, призывы, декларации руководства
Реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы
Критерии определения вознаграждения и статуса, система стимулирования
Поддержание организационной культуры в процессе реализации основных управленческих функций

ООО «Термострой».

ООО «Термострой» осуществляет следующие виды деятельности: термоизоляционные работы жилых зданий и промышленных объектов, строительство жилых и нежилых зданий, разработка строительных проектов и др.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ООО «ТЕРМОСТРОЙ»

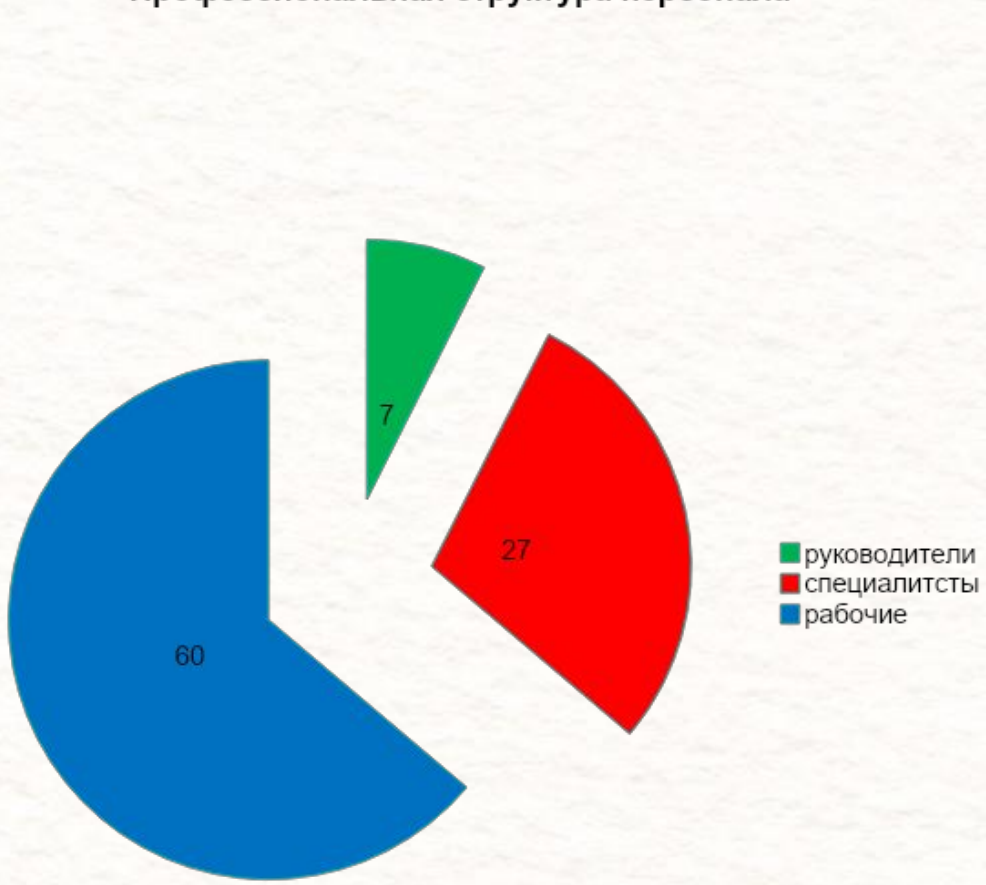


АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ООО «ТЕРМОСТРОЙ» ЗА 2016-2018 ГГ.

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Среднесписочное число работников, чел.	77	79	80
Принято всего, чел.	17	15	18
Выбыло всего, чел.	20	14	25
в т. ч.: - по сокращению штатов:	2	0	0
- по собственному желанию:	16	13	21
- за нарушение трудовой дисциплины	2	1	4

Согласно штатному расписанию численность работников ООО «Термострой» года составляет 80 сотрудников.

В том числе мужчин – 64 человека, что составляет 80%, женщин 16 человек (20%).



С целью анализа актуального состояния организационной культуры персонала в ООО «Термострой» нами, было проведено исследование среди работников организации по нескольким методикам:

1.Методика «Оценка организационной культуры» разработанная Г. Хофштеде;

2. Анкетирование «Оценка эффективности существующей организационной культуры»;

3. Определение степени лояльности персонала по методике Л. Портера.

Мероприятия совершенствования организационной культуры ООО «Термострой»

Проблема	Мероприятия по преодолению проблемы
1. Отсутствие единого документа, регламентирующего основные элементы организационной культуры персонала в организации	1.Разработать Кодекс корпоративной этики ООО «Термострой» 2. Создание информационного стенда в офисе и размещение там Кодекс корпоративной этики ООО «Термострой» и актуальной информации для сотрудников
2. Недостаточно внимание к личным достижениям сотрудников, как следствие низкая лояльность сотрудников и низкая мотивация сотрудников на активную работу и выполнение своих должностных функций	Можно использовать следующие способы по повышению мотивации у сотрудников: 1.награждение почетной грамотой; 2.создание Стенда почета организации и занесение на Стенд почета организации сотрудников показавших наивысшие результаты деятельности; 3. присвоение звания «Лучший по профессии»; 4. персональные подарки и корпоративные подарки по итогам кварталов или завершения крупных объектов; 5. абонемент в фитнес-центр
3. Недостаточная сплоченность коллектива сотрудников и низкий уровень развития системы неформальных отношений и событийной культуры как важнейшего элемента организационной культуры	Для сплочения коллектива можно: 1. организовывать обязательные поздравления сотрудников с Днем рождения, бракосочетанием, юбилеем от руководителей и коллектива; 2. организация традиций коллектива: проводить такие неформальные мероприятия: волейбольные турниры, субботники, Дни здоровья, организация спортивных мероприятий для работников и членов их семей; работникам имеющим детей младшего школьного возраста выдавать наборы ученика к 1 сентября. 3. День строителя сделать выходным днем в организации и приурочить к нему награждения работников показавших лучшие результаты деятельности, занесения на доску почета и награждения корпоративными подарками.

Анализ затрат на мероприятия по совершенствованию организационной культуры персонала ООО «Термострой»

Мероприятия	Затраты	Ответственный
Разработка Проекта Кодекса корпоративной этики ООО «Термострой»	в рамках заработной платы	Начальник отдела кадров
Создание информационного стенда для размещения актуальной информации для сотрудников	11 000	Директор, начальник отдела кадров, отдел закупок
Создание Стенда почета организации	19 000	Директор, начальник отдела кадров, отдел закупок
Поощрение персональными подарками	30 000	Директор, начальник отдела кадров, отдел закупок
Поощрение корпоративными подарками и использование логотипа организации в сувенирной продукции и канцелярских товарах	20 000	Директор, начальник отдела кадров, отдел закупок
Организация совместных мероприятий Дней здоровья, спортивных соревнований, субботников (медаль, грамота, кубок, торт), набор ученика	20 000 руб.	Директор, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, Отдел закупок
Индивидуальные абонементы на посещение фитнес зала	2*5000= 10000	Директор, начальник отдела кадров, отдел закупок
День строителя сделать выходным днем в организации и приурочить к нему награждения работников показавших лучшие результаты деятельности, занесения на доску почета и награждения корпоративными подарками.	40 000	Директор, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, Отдел закупок
Итого	150 000руб.	

Основные расчетные формулы для стоимостной оценки экономических результатов ($Р_{у1}$) мероприятий

№	Непроизводственные факторы	Расчетная формула стоимостной оценки экономических результатов	Показатели, составляющие формулу
1	*2*	*3*	*4*
1	Повышение качества осуществления функций	= (1 – 0,4/0,8)* 151400 =83869 руб. =151400 рублей	- коэффициент, характер. уровень качества функций управления до и после мероприятий. - затраты на осуществление функций
1. 2	Повышение организационной культуры	=6000*1,4=8400 руб =(100000/70000-80000/60000)*60000 = 6000	$К_к$ – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от повышения организационной культуры.
3	Снижение текучести работников	= 6017,08*(1 – 8% /15%) = 2807,97 руб. =1928,55 * 2 * 1,3 * 1,2=6017,08 руб.	- фактический и ожидаемый коэфф. текучести, %; $З_д$ – среднедневной заработок одного работника, руб.; $Ч_д$ – количество человеко-дней неработы в связи с увольнением; $К_с$ – коэффициент, учитывающий размер единого социального налога; $К_д$ – коэффициент, учитывающий доп. заработную плату.
4	Улучшение использования управленческого персонала	=6000*1,3=7800руб =(100000/70000-80000/60000)*60000 = 6000	Кис – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от улучшения использования управленческого персонала. Определяется экспертным путем.

Социальная эффективность мероприятий является значительной и проявляется в следующих показателях:

- уменьшение текучести кадров;
- повышение мотивации сотрудников к результативному труду;
- формирование лояльности персонала;
- ощущение поддержки и своей полезности;
- улучшение социально-психологический климат , снижение уровня конфликтности
- увеличения степени доверия персонала руководству,
- повышение профессионального уровня сотрудников и ощущения из значимости;
- ощущение новых возможностей;

Спасибо за внимание