

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра управления персоналом

ИЛЛЮСТРАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ
по дисциплине «Организационная культура»
на тему: Формирование организационной культуры на стадии «детство»
(на примере спортивного зала «Energy»)»

Студента (ки) 2 курса, группы УП-б-о-171
Направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Екатерины Максимовских

Руководитель
д.э.н., профессор кафедры «Управление персоналом»
Зиновьев Феликс Владимирович

Объект исследования – организационная культура

Предмет исследования - меры по формированию организационной культуры на стадии «Детство».

Целью данной работы является разработка мер по формированию организационной культуры в спортивном зале «Energym»

Задачи исследования:

- изучить теорию и методологические подходы к исследованию организационной культуры предприятия;
- охарактеризовать спортивный зал «Energym»;
- проанализировать сложившуюся организационную культуру на предприятии;
- провести анализ состояния организационной культуры в спортивном зале «Energym»;
- предложить меры по формированию организационной культуры;
- обосновать предложенные меры формирования организационной культуры;

Характеристика спортивного зала «Energy»

Зал «Energy» - это специально оборудованное помещение, в том числе инвентарём, предназначенное для проведения тренировок, спортивных игр, занятий спортом или физической культурой.

Как спортивный зал «Energy» действует с

24.04.2016г.



Динамика размеров предприятия

Наименование показателей	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Рост, %
Валовой доход, млн.руб.	9,1	9,6	11,2	123,7
Стоимость основных фондов, млн .руб.	58	64	71	122,4
Численность персонала, чел.	21	27	33	157,1
Площадь, м ²	573	573	573	100
Человеческий капитал, млн. руб.	6,6	9,5	13,7	207,6

*Источник: по данным бухгалтерии «Energyum»

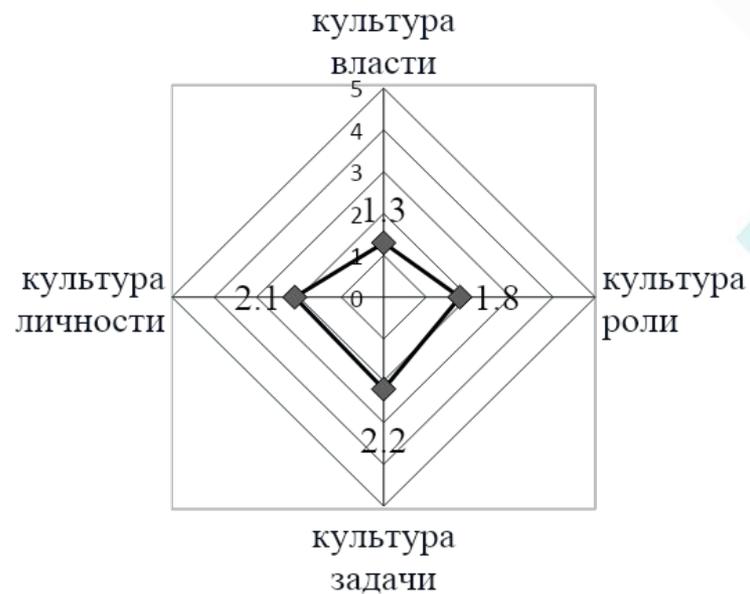
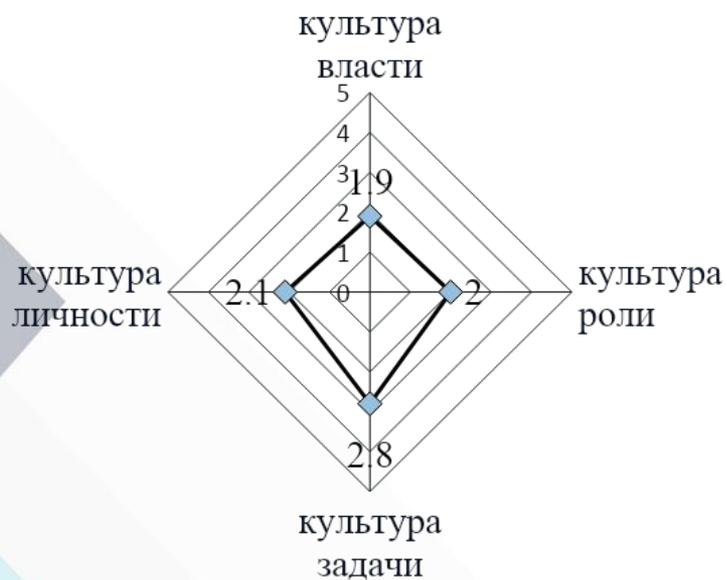
Уровень производства и экономическая эффективность предприятия

Наименование показателей	2016	2017	2018	Прирост, %
Среднемесячная зарплата, тыс. руб.	26,1	29,3	34,6	29,3
Производительность труда, млн руб. /чел.	0,5	0,4	0,3	-14,9

Наименование показателей	2016	2017	2018	Прирост, %
Валовой доход, млн руб.	9,1	9,6	11,2	123,9
Валовые затраты, млн руб.	0,8	0,9	1,1	30,8
Валовая прибыль, млн руб.	2,7	3,2	3,6	31,4
Чистая прибыль, млн руб.	2,3	2,7	3,1	34,7
Рентабельность, %	2,9	3,1	3	3,4

*Источник: по данным бухгалтерии «Energyum»

Тип существующей организационной культуры и предлагаемой



*Источник: составлено автором

Карта профиля существующей организационной культуры и предлагаемой



*Источник: составлено автором

Бюджет затрат на проведение мероприятий по формированию организационной культуры в спортивном клубе «Energyum»

Наименование статьи расходов	Характеристика	Расчёт затрат
Обучение и повышение квалификации	За год 33 сотрудников могут пройти специальные тренинги по повышению профессионализма	10 тыс. руб. * 33 чел.=330 тыс. руб.
Поощрение лучших сотрудников отделов	Раз в полгода лучшие сотрудники (5 чел.) получают поощрение в виде 15 тыс. руб.	15 тыс. руб.*5 чел.=75 тыс. руб.
Установление Дня рождения компании	Шведский стол для всех сотрудников	1000 руб. * 33 чел.=33000 руб.
Внедрение новых методов подбора и отбора	Найм спец. человека для разработки деловой игры	5000 руб * 1 раз =5000 руб
ИТОГО:		443000

*Источник: составлено автором

Основные параметры организационной культуры спортивного зала «Energyum»

Параметры ОК	Краткая характеристика
Степень совпадения ценностей	Ценности предприятия «Крымхлеб» совпадают на 50% с ценностями сотрудников
Степень конформизма	Сотрудники организации ведут себя в соответствии принятыми формальными и неформальными нормами поведения на 60%
Уровень развития и использования системы информирования	55% – уровень развития и использования системы информирования
Развитость системы передачи культурного опыта	30% – уровень развития системы передачи культурного опыта
Состояние социально-психологического климата	50% – уровень социально-психологического климата

*Источник: беседа с сотрудниками спортивного зала «Energyum».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Определено, что организационная культура – это совокупность норм, ценностей, традиций, целей, обрядов и других показателей, которые разделяются всем коллективом организации или её большинством, способствующие повышению групповой сплоченности, идейности и эффективности выполнения трудовых функций, а также внешнее проявление организации во всех её сферах деятельности.

2. Установлено, что спортивный зал «Energym» находится на стадии жизненного цикла «юность». За последние три года наблюдались: увеличение числа работающих, увеличение стоимости основных фондов, увеличение стоимости валовой продукции.

3. Реализация вышеперечисленных методов станет предпосылкой к оптимизации уровня организационной культуры, групповой сплоченности работников, установлению формальных и неформальных связей в организации, созданию имиджа организации, постановке целей, формированию ценностей и приоритетов в организации, наработке опыта. Также, что немаловажно, повышение квалификации сотрудников управляющего персонала способствует более творческому подходу в управлении кадрами. Создание эмблем и униформы поможет сотрудникам ощутить себя частью компании, а затем и олицетворять себя с компанией.

4. Рекомендовано в рамках установленной суммы затрат на улучшение состояния организационной культуры: обучение и повышение квалификации, поощрение лучших сотрудников, установления дня рождения компании, внедрение новых методов подбора и отбора.



Спасибо за
внимание !