

Здравствуйте уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Анализ организационной культуры ООО «Дав-Руссланд» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию»

Цель дипломной работы – анализ организационной культуры ООО «Дав-Руссланд» и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

В теоретической части дипломной работы даются основные понятия и принципы построения организационной культуры, краткая характеристика уже существующих типов организационных культур, а также исследуется проблема совершенствования организационной структуры управления.

Давайте более подробней рассмотрим **типы организационной культуры**, т. к. эти знания пригодятся нам в будущем. В разные времена разные ученые выделяли свою типологию организационной культуры, например:

- Типология К. Кэмерона и Р. Куинна: главные индикаторы эффективности компании и фокус направленности деятельности.
- Особенности гендерных взаимоотношений. Типология С. Медок и Д. Паркин.
- Типология Г. Хофстеда
- Отраслевые особенности персонала. Типология Т. Дила и А. Кеннеди

Организационная культура сейчас оценивается как сильнейший мотиватор, регулятор и индикатор деятельности персонала в организации.

В аналитической части было проведено исследования финансового состояния предприятия. Рассмотрена организационная культура и проведен анализ финансового состояния.

Исследование проводилось на примере ООО «Дав-Руссланд». Деятельность ООО «ДАВ-Руссланд» охватывает множество направлений в области ремонта и строительства.

Финансовое положение достаточно устойчиво:

по сравнению с 2014 годом в 2015 году увеличился объем реализации на 31.1 % и составил 141846,7 тыс. руб, произошел рост цен на оказываемые услуги, при этом хорошо видно, что увеличение объема произошло за счет увеличения численности персонала на 7 человек и на конец 2015 года общая численность персонала ООО составила 31 человек.

Был проведен **анализ недостатков в управлении персоналом**. Она требует усовершенствования в частности необходимо совершенствовать организационную структуру управления, разработать мероприятия по повышению корпоративного духа фирмы, предложить мероприятия сокращающее текучесть кадров и внедрить систему по планированию кадров.

Далее, была произведена **оценка эффективности организационной культуры** предприятия:

Первое – **проведение теста**, который основывался на реальном положении дел в организации, а не исходя из того, как должно быть или как хотелось бы нам. Результаты показывают, что в организации доминирует иерархическая организационная культура. Ее дополняет культура, ориентированная на человека. В незначительной степени присутствует организационная культура, ориентированная на задачу, а также авторитарная организационная культура.

Для обнаружения личностных особенностей необходимо было **возвести социометрическую матрицу**. Социометрическая техника применяется для измерения определенных свойств категории как целостного формирования.

Итоги обследования коллектива показали, что формальный глава есть и неформальным лидером, что благоприятно сказывается на организационной культуре предприятия и ее психологическом микроклимате.

Для анализа доминирующей культуры в компании было **проведено анкетирование**.

В итоге анкетирования выявлено, что коллеги ООО «ДАВ-Руссланд» оценивают главенствующую культуру компании как ролевую. Это классическая, распланированная фирма (бюрократическая). Всеобщая сумма баллов работников предприятия тоже указывает на ролевую организационную культуру. Подобный тип компании характеризуется суровыми функциональными и специализированными участками, которые координируются тесными объединяющим звеном управления сверху.

В результате можно подытожить, что культура предприятия «ДАВ-Руссланд» есть на этапе перехода с культуры роли к культуре власти.

Для подтверждения и уточнения полученных показателей было проведено **опрашивание работников** ООО «ДАВ-Руссланд».

Итоги опросника «Ревизия положения корпоративной культуры» показали, ООО «ДАВ-Руссланд» не отличается большим уровнем организационной культуры. Коэффициент Юла $Q=0,2$, что свидетельствует о низкой заинтересованности работников к формальной организационной культуре, лимитация доступа к данным о культуре предприятия для большинства заказчиков, компаньонов, корреспондентов.

По результатам работников дозволено предположить, что культура предприятия есть в прогрессирующем состоянии. О стратегии, базовых характеристиках таковой предприятия ведаёт только управляющий состав. Данный факт указывает на то, что предприятия не использует корпоративную культуру как сильный стратегический инструмент, позволяющий направлять работников на всеобщие цели и ценностные установки, мобилизовать инициативу коллектива.

В третьей голове проводится разработка рекомендаций по совершенствованию организационной культуры ООО «ДАВ-Руссланд».

В компании принято быть уважительными и этичными по отношению друг к другу, независимо от служебного статуса. Пожалуйста, выбирайте корректную форму обращения к коллеге, не допускайте раздражённых интонаций и повышения голоса. Исключите из обращения комментарии, унижающие достоинство человека, особенно в его отсутствие.

Во – вторых, ООО «ДАВ-РУССЛАНД» рекомендовано более тщательно осуществлять подбор новых сотрудников.

Ещё одним мероприятием рекомендованным для осуществления ООО «ДАВ-РУССЛАНД» является **применение введения сотрудника в должность**, которое осуществляется в 4 этапа:

I этап (первая неделя) – подготовительная фаза.

II этап (вторая неделя) – начальный период

Задача – практическое ознакомление со своими обязанностями и теми требованиями, которые предъявляет администрация Общества к данной должности.

III этап (третья неделя) – период приспособления.

Задача – включение в производственный процесс и приспособление нового сотрудника к правовому, социальному и организационному статусу Общества; интеграция в межличностные отношения.

IV этап (четвёртая неделя) – завершение периода введения в должность

Задача – стабильная работа.

Н
е
о
б
х
о
д
и

М
О
О
Т
М
Е
Т
И
Т
Ь

, Ч
Т
О
В
И
С
С
Л
Е
Д
У
Е
М
О
Й
О
Р
Г
А
Н
И
З
А
Ц
И
И
Н
Е
О
Б
Х

О
Д
И
М
О
С
Ф
О
Р
М
И
Р
О
В
А
Т
Ь
Т
А
К
И
Е
Ц
Е
Н
Н
О
С
Т
И
О
Р
Г
А
Н
И
З
А
Ц
И
О
Н

Н
О
Й
К
У
Л
Ь
Т
У
Р
Ы
Ы
К
А
К

:

- С
Т
Р
Е
М
Л
Е
Н
И
Е
К
И
Н
Н
О
В
А
Ц
И
Я
М
В
Т
Р
У
Д

е

- .
П
р
е
д
а
н
н
о
с
т
ь
д
е
л
у
о
р
г
а
н
и
з
а
ц
и
и

- .
О
т
о
ж
д
е
с
т
в
л
е

Н
и
е
с
в
о
и
х
ц
е
л
е
й

, с
ц
е
л
я
м
и
о
р
г
а
н
и
з
а
ц
и
и

• . В
з
а
и
м
о
д
е

й
с
т
в
и
е
м
е
ж
д
у
ч
л
е
н
а
м
и
т
р
у
д
о
в
о
г
о
к
о
л
л
е
к
т
и
в
а
с
т
р
о
и

т
с
я
н
а
п
р
и
н
ц
и
п
а
х
п
о
р
я
д
о
ч
н
о
с
т
и

, в
з
а
и
м
о
в
ы
р
у
ч
к
и
и
в

е
ж
л
и
в
о
с
т
и

• .
О
б
у
ч
е
н
и
е
с
о
т
р
у
д
н
и
к
о
в
и
и
х
п
р
о
ф
е
с
с
и
о

Н
а
л
ь
н
ы
й
р
о
с
т
- о
д
н
а
и
з
о
с
н
о
в
н
ы
х
ц
е
л
е
й
к
о
м
п
а
н
и
и

• С
а

м
о
с
о
в
е
р
ш
е
н
с
т
в
о
в
а
н
и
е
и
п
о
в
ы
ш
е
н
и
е
к
в
а
л
и
ф
и
к
а
ц
и
и
в

О
О
О
«Д
а
в
-Р
у
с
с
л
а
н
Д

» - Н
а
и
б
о
л
е
е
в
а
ж
н
ы
й
ш
а
г
к
п
р
о
д
в
и
ж
е
н

и
ю
о
к
а
р
ь
е
р
н
о
й
л
е
с
т
н
и
ц
е
.

О
О
О
«Д
а
в
-Р
у
с
с
л
а
н
Д

» - Н
а
Д
е
ж

Н
ы
й
р
а
б
о
т
о
д
а
т
е
л
ь

, д
а
ю
щ
и
й
с
в
о
и
м
с
о
т
р
у
д
н
и
к
а
м
у
в
е
р

е
н
н
о
с
т
ь
в
с
е
б
е

.

Д
а
н
н
ы
е
м
е
р
о
п
р
и
я
т
и
и
п
о
з
в
о
л
я
т
п
о
в

Ы
С
И
Т
Ь
Э
Ф
Ф
Е
К
Т
И
В
Н
О
С
Т
Ь
О
Р
Г
А
Н
И
З
А
Ц
И
О
Н
Н
О
Й
К
У
Л
Ь
Т
У
Р
Ы
И

, к
а
к
с
л
е
д
с
т
в
и
е
у
д
о
в
л
е
т
в
о
р
е
н
н
о
с
т
ь
т
р
у
д
о
м
и
о
б
щ
у
ю

э
ф
ф
е
к
т
и
в
н
о
с
т
ь
р
а
б
о
т
ы
п
е
р
с
о
н
а
л
а

.Т
а
к
и
м
о
б
р
а
з
о
м

, В
с
е
п
о
с
т
а
в
л
е
н
н
ы
е
з
а
д
а
ч
и
б
ы
л
и
р
е
ш
е
н
ы

, Ц
е
л
ь
д
о
с
т
и
г

н
у
т
а
.