

Слайд 1

Уважаемый председатель Государственной аттестационной комиссии!
Уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему: **Оценка влияния корпоративной культуры на производительность труда персонала**

Актуальность выбранной темы объясняется необходимостью изучения влияния корпоративной культуры на результативность бизнеса.

Слайд 2

Цель работы: дать оценку влияния корпоративной культуры на производительность труда персонала компании. При этом производительность труда будет оцениваться как соотношение прибыли к количеству сотрудников, эффективности работы персонала и эффективности бизнес-модели в целом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач, они представлены на слайде.

Слайд 3

В первой главе рассмотрены теоретические основы корпоративной культуры и ее влияние на результативность труда сотрудников. В частности раскрыта сущность корпоративной культуры и ее функций. Среди теорий о структуре и функциях организационной культуры можно выделить модели Э.Шейна, М.Магуры, В. Спивака, Н.Н. Могутнова.

Корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на рост производительности труда. Только два элемента корпоративной культуры – материальная культура и культура организации труда и производства - связаны с организационной составляющей деятельности предприятия, с такими базовыми условиями роста конкурентоспособности, как сокращение затрат, а, следовательно, снижение стоимости товара, увеличение производства и контролируемой доли рынка.

Выбор инструментов диагностики напрямую зависит от сферы деятельности компании, атмосферы, степени формализации отношений внутри компании, а также, статуса исследователя и целей исследований.

Слайд 4

В практической части работы проведено исследование взаимосвязи корпоративной культуры и бизнес-показателей на примере ГУП «Мосгортранс», который является главным наземным перевозчиком Москвы, осуществляя около 40% перевозок в целом по городу.

Проведена диагностика корпоративной культуры ГУП «Мосгортранс» с помощью методики Д. Денисона, основанной на поведенческом подходе. По результатам диагностики можно сделать вывод, что большое внимание уделяется миссии организации, стратегическому планированию и, особенно, ее целям и задачам, что говорит о стремлении к стабильности и ориентации на внешний фокус работы. Характерна ориентация на внешнее окружение, стремление занять

лидирующие позиции на рынке, которые обеспечивают долгосрочное функционирование и перспективы.

Слайд 5

Таким образом установлено, что в ГУП «Мосгортранс» в большей степени развиты следующие характерные черты организационной культуры:

- Постановка долгосрочных целей и задач организации (миссия) – в ГУП «Мосгортранс» все сотрудники вовлечены в процесс достижения целей; руководство ставит реалистичные цели и открыто говорит о них.

- Ориентация на командную работу (вовлеченность) – в компании поощряется совместная деятельность сотрудников, в том числе между различными подразделениями; люди ощущают себя частью команды.

- Распределение ответственности и полномочий (вовлеченность) – сотрудники вовлечены в рабочий процесс и верят, что вносят весомый вклад в функционирование и развитие предприятия; решения принимаются на уровне руководства, где обеспечен доступ к наиболее достоверной информации.

- Стратегическое планирование (миссия) – у организации есть долгосрочная цель и направление развития, ясная стратегия, четко сформулированная миссия, которые разделяют все сотрудники организации.

- Ценности компании (согласованность) – ключевые ценности ГУП «Мосгортранс» позволяют моделировать поведение сотрудников, определить, что является правильным и неправильным, а также определить стиль и методы управления компанией.

Видение будущего (миссия) – у компании есть общее видение будущего, на которое ориентированы все сотрудники в своей трудовой деятельности.

Слайд 6

В третьей части работы: «Оценка влияния корпоративной культуры на производительность труда» разработан алгоритм оценки влияния корпоративной культуры на производительность труда на ГУП «Мосгортранс», который включает:

Анализ документации.

Анализ элементов корпоративной культуры.

Анкетирование сотрудников.

Наблюдение за поведением повседневной работы сотрудников, их заинтересованности в работе, надлежащем выполнении функциональных обязанностей и соблюдение при этом норм корпоративной этики, знание целей и задач компании, а также изучение идейного потенциала сотрудников при выполнении их обязательств.

Интервьюирование определенной группы сотрудников.

Все эти элементы должны анализироваться и систематизироваться, после чего можно провести математические расчеты.

Слайд 7

Для проведения оценки корпоративной культуры на ГУП «Мосгостранс» воспользуемся разработанным ранее алгоритмом, формулами, расчета необходимых коэффициентов, разработанных Жилиной Л.Н., а также сводной финансовой и бухгалтерской документацией, а также определенными наработками

проверки эффективности корпоративной культуры, использующимися на предприятии.

Для проведения оценки корпоративной культуры, как влияющего элемента на систему управления персоналом в целом нас интересуют только отдельные показатели бухгалтерской и финансовой отчетности.

Слайд 8

Проведены расчеты:

Коэффициента текучести персонала $K_t = 1432/38670 * 100\% = 3,7 (4\%)$

Коэффициента эффективности корпоративной культуры $K_u = 1 - (414/38670) = 1 - 0,013 = 0,989\% (1\%)$

Опросом установлено, что 27 % сотрудников ожидают повышения своей заработной платы. Распределение неудовлетворенных зарплатой сотрудников по категориям представлено на диаграмме. Также установлена удовлетворённость сотрудников социальным пакетом.

Слайд 9

Разработаны рекомендации по повышению эффективности элементов корпоративной культуры и оценка экономического эффекта:

1. Разработка дополнительных маршрутов на праздники (эффективный способ увеличить сектор влияния компании в данном регионе, а также получить дополнительную выручку).

2. Выпускать большее количество собственных единиц техники в квартал.

Предложенные идеи могут принести ГУП «Мосгортранс» за год дополнительную выручку в размере: 48 168 000 руб. При этом это позволит увеличить количество перевезенных пассажиров в день в среднем на 150 тыс. человек.

Слайд 10. Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание, доклад окончен.