

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей Выпускной Квалификационной работы – **«Корпоративные ценности и корпоративная культура предприятия: разработка, внедрение, эффект повышения производительности труда».**

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является рассмотрение корпоративной культуры и корпоративных ценностей и их влияние на деятельность предприятия.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Для проведения исследования было выбрано Федеральное государственное унитарное предприятие «Российская телевизионная и радиовещательная сеть» (РТРС).

Предприятие создано в целях совершенствования функционирования сети распространения телерадиопрограмм в Российской Федерации и формирования единого производственно-технологического комплекса на базе государственных телевизионных и радиовещательных сетей.

Матрица сильных и слабых сторон РТРС, возможностей и угроз приведена мной на слайде.

Слайд 4

Далее основные показатели РТРС представлены на слайде.

Слайд 5

Свою миссию РТРС видит в надёжном бесперебойном телерадиовещании, динамичном развитии предприятия, эффективной работе на благо предприятия и государства.

Рассмотрим стратегические цели РТРС:

- улучшение качества наземного эфирного цифрового телевизионного вещания;
- сохранение спектра услуг, технологически связанных с эфирным вещанием, которые оказывались в эру аналогового телевизионного вещания;
- внедрение новых услуг, технологически связанных с эфирным цифровым вещанием;
- поддержание устойчивости функционирования сети эфирного цифрового телевизионного вещания;
- развитие и внедрение новых технологий, направленных на развитие цифрового телевизионного вещания;
- поиск и внедрение новых услуг, не связанных с эфирным цифровым телевизионным вещанием и направленных на увеличение выручки предприятия.

Слайд 6

Чтобы понять, как воспринимают корпоративную культуру и корпоративные ценности работники РТРС я попыталась дать ответ на этот вопрос проведя анализ восприятия и понимания корпоративной культуры работниками предприятия. В связи с чем была разработана анкета, которая должна отразить показатель уровня корпоративной культуры, узкие места корпоративной культуры, ценности, которые выделяют и воспринимают работники РТРС. В анкете содержаться разные типы вопросов: открытые и закрытые, подразумевающие самостоятельный ответ анкетированного, подразумевающие варианты ответов на выбор респондента: да-нет-не знаю-не уверен- затрудняюсь ответить; подразумевающие выбор ответа из предложенного списка.

Массовый опрос был предварен десятью глубинными интервью с целью выяснить, в какой степени респонденты понимают и одинаково трактуют 8 параметров опроса. Глубинные интервью показали, что 9 из 10 респондентов правильно и одинаково понимают значение каждого из 8 параметров анкеты.

По результатам проведённого анкетирования можно отметить, что показатели анкетирования работников генеральной дирекции РТРС свидетельствуют о высоком уровне корпоративной культуры.

Слайд 7

Средний балл по признакам работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль по результатам данных анкетирования равен 7,4 балла, что характеризует состояние коллектива как мажорное.

По средним величинам в баллах было также определено узкое место корпоративной культуры, чем явился такой признак как коммуникации, который составил 6,8 баллов. Здесь ниже 4 баллов очень часто набирал вопрос №10 «У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные бюллетени и др.) и вопрос № 21 «В РТРС поощряется непосредственное обращение работников к руководству». Показатель ниже 4 баллов свидетельствует о неблагоприятном положении дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников.

Также, одним из узких мест по признаку "управление» оказался вопрос № 11 «Наши работники участвуют в принятии решений» и вопрос № 24 «У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления».

Анкетирование также показало, что главной ценностью РТРС являются прежде всего его высококвалифицированные, профессиональные работники.

Все проанкетированные работники (100 %) на вопрос известна ли им история создания РТРС ответили да, известна, что является одним из показателей внутрикорпоративных ценностей предприятия.

В целом работники РТРС гордятся своей работой, труд на Предприятии считается престижным и почётным. Предприятие для всех опрошенных работников привлекательно своей стабильностью, возможностью профессионального роста, социальным пакетом, заработной платой. На вопрос анкеты «РТРС привлекательно для работников, прежде всего тем, что» был даже ответ : Женщинами. Что тоже очень приятно.

Слайд 8

Для большинства опрошенных в наибольшей степени РТРС олицетворяют: Генеральный директор А.Ю. Романченко, Первый заместитель генерального директора по управлению,

эксплуатации и развитию сети В.Н. Пинчук. Также, были ответы, которые показали, что антенники - мачтовики олицетворяют РТРС, директора филиалов РТРС и весь коллектив работников РТРС.

Работники наиболее высоко оценили эмоциональный компонент корпоративной культуры РТРС. 99,8) % из числа опрошенных гордятся тем, что работают в РТРС.

Также высоко работники оценили поведенческо-деятельностный компонент корпоративной культуры. 96% процентов опрошенных работников уверены, что РТРС будет существовать и процветать ещё долго, что является показателем того, что работники верят в стабильность Предприятия и будут прикладывать всё возможное для этого.

Большинство работников заинтересованы в своей работе и стремятся проявить себя.

С помощью анкетирования удалось систематизировать ценности, присущие Предприятию.

Наиболее низко проанкетированные работники оценили организационный компонент корпоративной культуры РТРС, то есть работники недостаточно хорошо имеют представление о миссии, ценностях и о структуре Предприятия, зачастую работникам неизвестно куда следует обратиться за той или иной информацией.

Также было выявлено, что в РТРС недостаточно используются для повышения эффективности работы Предприятия – личная инициатива работников, творческий потенциал работников, соблюдение сроков исполнения, наличие командного духа.

Работники избегают или не хотят брать на себя ответственность.

Слайд 9

По результатам проведённого анкетирования можно дать следующие рекомендации:

- Предприятию стать более открытым для своих работников. Формализовать и донести до работников ценности Предприятия, его миссию, стратегические цели; не делать тайну из структуры предприятия. Культивировать разнообразные формы и методы коммуникаций на Предприятии.
- Усовершенствовать внутренний корпоративный сайт РТРС и укомплектовать его всей необходимой для работника информацией. Сделать его одним из главных источников информации.
- Особое внимание следует уделить делегированию полномочий на нижестоящие уровни, ведь это является одним из базовых способов повышения эффективности деятельности руководителей, а, следовательно, и всего Предприятия. Кроме того, степень участия работников в управленческом процессе обуславливает их заинтересованность в работе в целом и повышению уровня ответственности. Также, необходимо отметить, что при делегировании каких-либо полномочий и обязанностей на рядовых сотрудников, не нужно забывать о материальном поощрении за верно выполненную работу.
- Продолжать уделять внимание развитию персонала, как необходимому условию успешного функционирования Предприятия. В этой связи руководитель должен поощрять саморазвитие, выделять по возможности средства на внешнее обучение сотрудников. Совместное обучение коллег из разных структурных подразделений способствует развитию коммуникаций и эффективному взаимодействию в последующем при решении рабочих вопросов. Совместное обучение объединяет.

- Создавать рабочие группы под разные задачи и поручения, с привлечением в них работников всех уровней, тем самым мы сумеем использовать творческий потенциал работников, а работнику почувствуют свою причастность к общему делу.

Слайд 10

Проанализировав полученные ответы работников РТРС, предлагаю провести следующие мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры.

На мой взгляд, целесообразно было бы в рамках построения эффективных внутрикорпоративных отношений и внутрикорпоративной культуры предпринять следующие:

1. Построение системы внутреннего PR и коммуникации.
2. Адаптация вновь принятых работников.
3. Разработать «Книгу новичка».
4. Сделать Корпоративное СМИ.
5. Для того чтобы сплотить работников РТРС, можно инициировать ежемесячные мероприятия, когда каждое структурное подразделение по очереди представляет важность своей работы в креативном формате.
6. Обеспечить непрерывное обучение работников РТРС.
7. Привлекать внимание работников к проблеме коммуникации.
8. Проводить анкетирование работников.
9. Предлагаю раз в год поощрять работников грамотой или вручать статуэтки за достижения в работе.
10. Конкурсы детских рисунков.
11. Корпоративные подарки.
12. Перспективные услуги (товары).
13. Открытие корпоративного детского сада РТРС.
14. Автоматизировать контроль исполнения поручений Генерального директора.
15. Исполнительская дисциплина.
16. Обратная связь от персонала.
17. Пожелания Предприятию в день его рождения.

Слайд 11

Подводя итог можно отметить, что корпоративная культура и ценности в РТРС как таковые имеются. Ценности, благодаря проведённому исследованию, были формализованы и зафиксированы в Кодексе деловой этики и корпоративного поведения и вполне вероятно, после прохождения ряда согласований, Кодекс будет утверждён руководством РТРС.

Также были даны конкретные предложения по модернизации внутреннего корпоративного сайта и его содержанию.

В конце можно смело сказать, что корпоративная культура РТРС постоянно дополняется и улучшается. Нам есть к чему стремиться. Работники РТРС гордятся своим Предприятием и возможностью работать в РТРС. Мы будем улучшать нашу корпоративную культуру и, уверена, очень скоро наша корпоративная культура перешагнёт ступеньку «высокого уровня корпоративной культуры» и поднимется на ступеньку «очень высокий уровень корпоративной культуры», а состояние коллектива из мажорного преобразуется в великолепное.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.