

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
Факультет заочный
Кафедра управления персоналом**

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА
на тему:
Корпоративная культура, как инструмент кадровой
политики (на примере ООО «Ант»)**

Выполнил:

фио

Научный руководитель:

фио

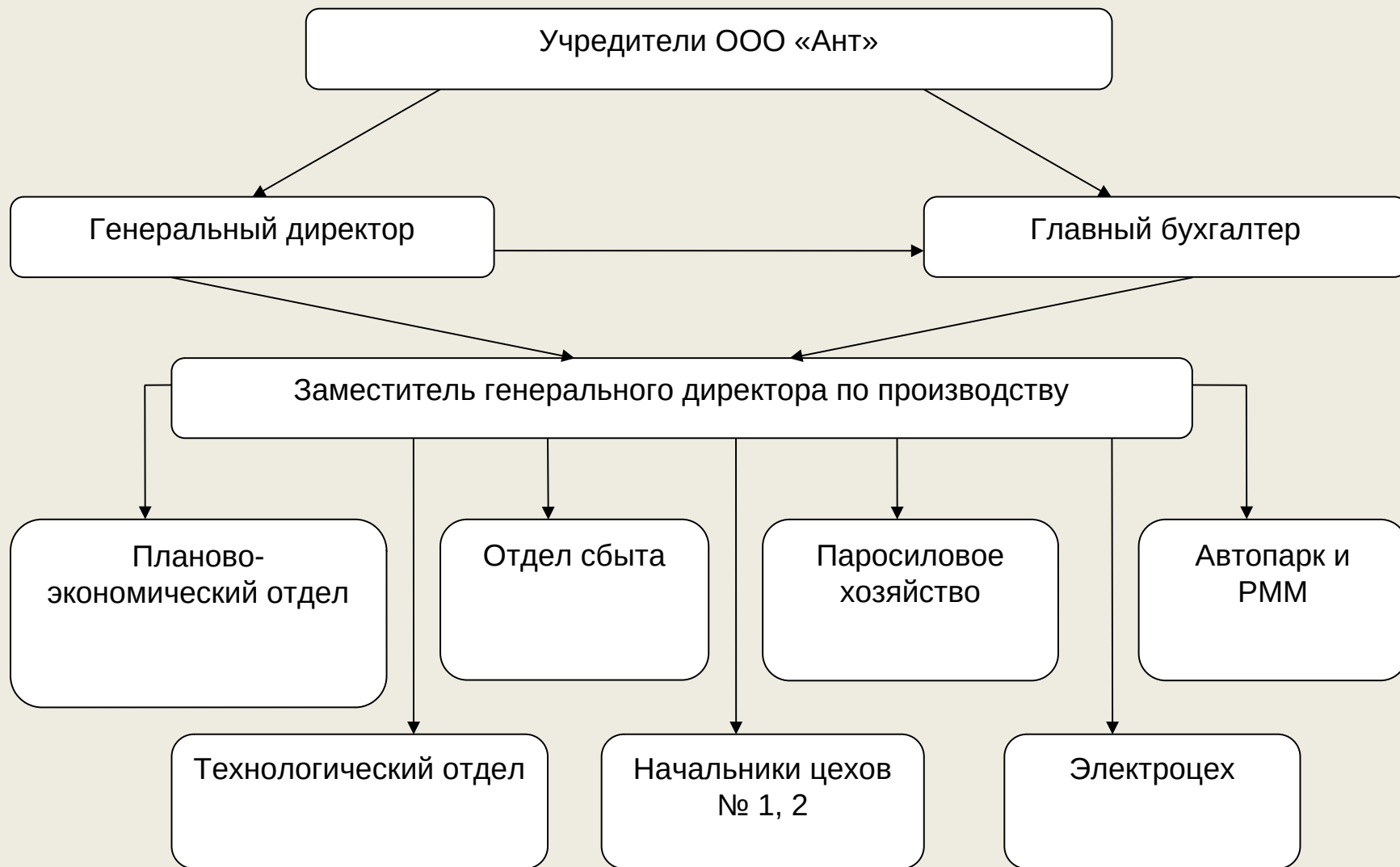
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель – анализ корпоративной культуры ООО «Ант» как инструмента кадровой политики.

Задачи:

- рассмотреть понятие и сущность корпоративной культуры, ее влияние на функционирование организации;
- выявить отличия организационной и корпоративной культуры;
- установить взаимосвязь корпоративной культуры организации с кадровой политикой;
- представить общую характеристику предприятия ООО «Ант», включая миссию, цели, организационную и функциональную стратегии предприятия;
- провести качественный и количественный анализ персонала ООО «Ант»;
- рассмотреть организационную структуру ООО «Ант»;
- осуществить оценку корпоративной культуры ООО «Ант»;
- сформулировать рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры ООО «Ант».

Организационная структура ООО «Ант»



Группа работнико в	2014 г.		2015 г.		Отклоне- ние (+,-)		2016 г.		Отклонение (+,-)	
	чел.	%	чел.	%	чел	%	чел	%	чел	%
Руководит ели	4	4,0	4	4,4	0	+0,4	4	4,3	0	-0,1
Специалис ты	9	9,0	9	10,2	0	+1,2	9	9,5	0	-0,7
Рабочие	51	51,0	48	53,9	-3	+2,9	48	51,1	0	-2,8
Служащие	36	36,0	28	31,5	-8	-4,5	33	35,1	+5	+3,6
Итого	100	100, 0	89	100, 0	-11	0,0	94	100, 0	+5	0,0

Анализ структуры кадров ООО «Ант»

Анализ структуры кадров ООО «Ант» по стажу работы

Стаж работы	2014 г.		2015 г.		Отклонение (+,-)		2016 г.		Отклонение (+,-)	
	чел.	%	чел.	%	чел	%	чел	%	чел	%
До 1 года	29	29,0	31	34,8	+2	+5,8	32	34,0	+1	-0,8
1-3 года	18	18,0	12	13,5	-6	-4,5	14	14,9	+2	+1,4
3-5 лет	21	21,0	22	24,7	+1	+3,7	25	26,6	+3	+1,9
5-10 лет	11	11,0	7	7,9	-4	-3,1	11	11,8	+4	+3,9
Свыше 10 лет	21	21,0	17	19,1	-4	-1,9	12	12,7	-5	-6,4
Итого	100	100,0	89	100,0	-11	0,0	94	100,0	+5	0,0

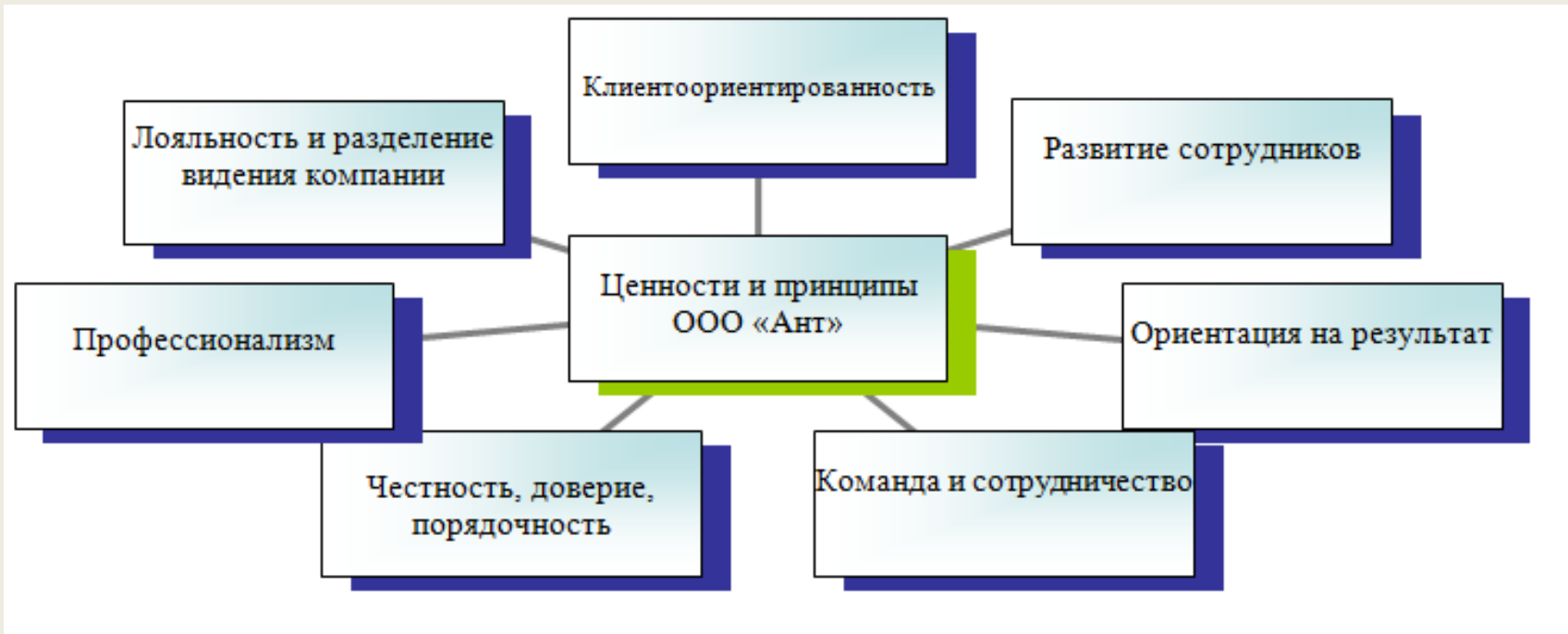
Функции отдела кадров ООО «Ант»

Отделы	Функции специалистов подотдела
Найма и оценки персонала	обеспечение кадрами организацию (наем, расстановка, увольнение); ведение кадрового делопроизводства; анализ текучести кадров и дисциплины труда; учет движения персонала; подготовка приказов по приему и увольнению персонала; подготовка приказов о проведении аттестации; участие в проведении аттестации и др.
Развития, стимулирования и обучения	организация обучения руководителей, специалистов; организация проведения обучения и аттестации руководителей, специалистов, рабочих по правилам техники безопасности и охраны труда; организация повышения квалификации, переподготовки руководителей и специалистов через обучение в высших и средних учебных заведениях; внедрение современных систем оплаты труда, ориентированных на конечный результат; разработка и совершенствование системы оценки труда персонала; осуществление прав и гарантий социальной защиты для каждого работника
Безопасности труда	организация и координация работы по охране труда в организации; совершенствование работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и улучшению условий труда; консультирование работодателей и работников по вопросам охраны труда; анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний; согласование разрабатываемой на предприятии проектной документации в части соблюдения в ней требований по охране труда; анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда; составление отчетности по охране труда персонала

Внешние и внутренние источники привлечения персонала в ООО «Ант»

Внешние источники	Внутренние источники
СМИ: объявления в газетах	Рекомендации на работе родственников, друзей, знакомых
Обращение к агентству занятости	Собственная база данных
Учебные заведения (ссузы, вузы)	

Корпоративные ценности и принципы мебельной фабрики «Ант»



Для поддержания и укрепления корпоративного духа в ООО «Ант» осуществляются следующие мероприятия:

- информирование всех работников о миссии и корпоративных ценностях предприятия;
- обеспечение понимания каждым работником необходимости его труда, его роли в общем деле;
- развитие системы мотивации и социальной защиты работников предприятия;
- совершенствование системы корпоративных поощрений;
- проведение корпоративных праздников;
- проведение мероприятий по популяризации физкультуры и спорта среди работников предприятия;
- внедрение фирменного корпоративного стиля.

SWOT-анализ корпоративной культуры ООО «Ант»

Сильные стороны учреждения

1. Разделяемые большинством персонала ООО «Ант» ценности. Признание основной ценностью человека и удовлетворение его потребностей
2. Квалифицированный персонал
3. Наличие собственных внешних атрибутов корпоративной культуры (логотип, символика, слоган)
4. Наличие собственного сайта с возможностью ознакомления с ассортиментом продукции, партнерами предприятия, советами по уходу за мебелью, информацией о достижениях и наградах предприятия

Возможности во внешней среде

1. Мебельная фабрика «Ант» имеет позитивный имидж среди населения города и Забайкальского края, а с недавних пор и соседнего региона – республики Бурятия, что может способствовать успешной реализации новых видов мебели и сопутствующих товаров (например, аксессуаров для интерьера)
2. Возможность использовать бесплатную доставку мебели в районы Забайкальского края собственным транспортом, что не предоставляют другие предприятия по изготовлению и продаже мебели
3. Возможность визуализации образа мебельной фабрики «Ант» среди сотрудников и населения, что будет способствовать продвижению и рекламированию товаров предприятия. Значительная узнаваемость внешней символики мебельной фабрики

Слабые стороны учреждения

1. Отсутствие стратегии развития корпоративной культуры.
2. Использование современных информационных технологий только для справочного представления организации во внешней среде, отсутствие внутренних корпоративных коммуникаций с использованием ИКТ.
3. Не использование сайта для целенаправленного и постоянного формирования корпоративной культуры через освещение информации о массовых мероприятиях и традициях ООО «Ант»
4. Отсутствие системной диагностики уровня корпоративной культуры, что в будущем может негативно сказаться на деятельности организации.
5. Отсутствие системного подхода к созданию единой команды посредством форменной одежды

Угрозы внешней среды

1. Неспособность учреждения действовать в условиях конкуренции в долгосрочном периоде, потеря части клиентов.
2. Снижение внутренней организационной культуры и культуры сотрудников, что может привести к формированию отрицательной репутации.
3. Угроза развития негативных тенденций внутри учреждения, неспособность своевременно минимизировать негативный стиль поведения сотрудников.



**Стратегия развития корпоративной культуры ООО
«АНТ»**



Возможности внутреннего корпоративного сайта

План мероприятий, направленных на повышение сплочённости коллектива и формирование корпоративной культуры в ООО «Ант»

Дата	Название мероприятия	Содержание	Предполагаемый эффект
Сентябрь-октябрь 2017 г.	Тренинги со специалистами	Лекционные, практические занятия, тренинги	Получение специальных знаний в области построения и развития корпоративной культуры
Октябрь 2017 г.	Субботник	Приведение в порядок своего рабочего места и/или благоустройство прилегающей территории	Сплочение коллектива, действия которого будут подчинены единой цели
Ноябрь 2017 г.	День корпоративного единства	Корпоративный праздник проводится как аналогия Дня народного единства с разработкой сценария для проведения праздника	Сплочение коллектива, усиление корпоративных традиций
Декабрь 2017 г.	Конкурс профессионального мастерства	Творческие задания и кейсы, выполняемые подразделениями ООО «Ант» с учетом их специфики	Развитие коммуникативных навыков, умения устанавливать и поддерживать контакт с пациентом, грамотно проводить презентацию реализуемых товаров и услуг

Расходы на мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры ООО «Ант»

№ п/п	Статьи расходов	Кол-во	Цена за ед.	Сумма руб.
1	2	3	4	5
2	Проведение тренингов с приглашением специалистов	4	6000/час (12000/ 2 часа)	48000
3	Расходы на создание корпоративного сайта или сети, покупка программного обеспечения	1	89000	89000
4	Закупка специально разработанной нашивки на одежду с символикой мебельной фабрики	90	200	18000
Итого:			155000	

Корпоративная культура, как инструмент кадровой политики (на примере ООО «Ант»)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!