

Содержание:

Введение

Актуальность курсовой работы обусловлена тем, что на сегодняшний момент организация является сложной системой, в основе которой лежит организационная культура, определяющая суть предприятия. Работники, которые приходят в организацию, становятся частью целого механизма. Если работников устраивает то, как в организации строятся отношения между людьми при разделении устойчивых принципов и норм жизни в деятельности предприятия, и если это не противоречит их пониманию о хорошем и плохом, это значит, что понимают они ее организационную культуру, и она подходит им. В будущем принятые нормы и ценности на предприятии будут формировать личность работника.

На сегодняшний момент организационная культура является основным вопросом во многих семинарах, конференциях и исследованиях. Процесс развития и формирования корпоративной культуры довольно интересен, поскольку появляется возможность регулирования поведения сотрудников на основе таких ценностей, которые актуальны для предприятия.

Объект исследования ООО «ИНТЕРСТОМ-М».

Предмет исследования – организационная культура данного предприятия.

Цель курсовой работы: - выявить влияние корпоративной культуры на эффективность работы предприятия ООО «ИНТЕРСТОМ-М».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить понятие и структуру корпоративной культуры;
- изучить методы и подходы к диагностике влияния корпоративной культуры на эффективность организации;
- дать краткую характеристику ООО «ИНТЕРСТОМ-М»;
- провести анализ корпоративной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М»;
- выявить основные проблемы развития корпоративной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М»;

- предложить практические рекомендации по повышению эффективности корпоративной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М».

Для написания курсовой работы, в основном, были использованы труды таких авторов как: Грошев И. В., М. Армстронг, Шаталова Н. И.

ГЛАВА 1. Теоретические основы влияния корпоративной культуры на эффективность проектной деятельности

1.1 Понятие и структура корпоративной культуры

Термин «организационная культура» воспринимается многими как система общего мнения, и эта характерная черта отличает одну организацию от другой.

Рассмотрим, понятие организационная культура у разных авторов (см. табл. 1.1).

Таблица 1.1

Понятия организационной культуры

Автор	Определение
Магура М., Курбатова М.	организационная культура - это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, разделяемые большинством членов организации, которые являются неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации.
Валуженич Н.Е.	организационная культура – это господствующая в обществе система разделяемых всеми ценностей, верований, обычаев и преобладающих установок. Каждое общество имеет свою культуру, влияние которой сказывается на стиле повседневной жизни.

Соломанидина
Т., Кишеня В.

организационная культура - социально-духовное поле компании, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, взаимодействие людей в котором происходит на основе общей философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и норм поведения персонала.

Таким образом, из приведенных определений организационной культуры мы можем выявить ряд бесспорных и наиболее часто упоминаемых компонентов: ценности, нормы поведения, установки и т.п.

Концепция корпоративной культуры может базироваться на разных подходах изучения изменчивости характеристик поведения групп и человека. Вместе с этим выделяют культурологический, филогенетический, психотерапевтический и онтогенетический подходы.

Культурой называется такая среда, окружающая человека постоянно, это сильный и мощный инструмент, формирующий удовлетворенность сотрудников работой, рабочими процессами и взаимоотношениями. Один из ключевых методов и вопросов оценки проведения руководством интервью с потенциальным работником – это выяснение того, подходит ли кандидат организации или нет, сможет ли он «вписаться» в имеющуюся организационную культуру [28; С.126].

Культура определена этическими стандартами и постулатами веры, которые преобладают в компании. Культура является камнем нынешней стратегии, но данный факт часто остается непознанным в компаниях.

Основное понятие в определении корпоративной культуры – человеческая среда. Ее свойства основываются на всеобщности, устойчивости и неформальности.

Культура выступает продуктом взаимодействия частной организации; социальных групп, которые сформированы внутри предприятия; индивидов организации, которые преобладают большим комплексом потребностей и интересов; внешней среды предприятия, которая может предъявлять свои пожелания к способам ее жизнедеятельности.

Корпоративной культурой можно назвать сложное явление, редко находящееся на поверхности. Культура имеет преобладающую философию касаясь того, как лучше выполнить миссию организации.

Необходимо также отметить, что в литературе нет одного целого понимания корпоративной культуры. Также не решенным остается вопрос о влиянии и качестве корпоративной культуры. Интерес к корпоративной культуре в менеджменте сформировался на рубеже 1970-1980-х годов, в то время, когда проходил переход от индустриального общества к постиндустриальному. Основным производственным ресурсом была информация, высокие технологии и знания, человеческие ресурсы приобрели стимулирующий статус измерителя анализ финансового успеха маркетинговой компании.

Этот ресурс обуславливается тремя причинами [18; С.139]:

1. Потребность в результате в предсказании поведения корпоративная работников. Персонал ресурсом является элементом компании предприятия, приносящий сочетание прибыль. Все изучение люди разные, экономические и это различие влюбленные не позволяет спрогнозировать проблемами поведения каждого. Организации рассказывать подбирают персонал, способов разделяющий уклады стимулирование и ценности компании, необходимо для сбора неясности однородной группы приводящего для уменьшения эффективности неопределенности.

2. Внедрение в оценке стратегии. Ее разработка создания невозможна без уменьшению соответствий с корпоративной культурой, предлагаемая потому что выделить работники, не принимающие бизнес стратегические решения самым по методике корпоративной культуры, базы становятся ключевыми предприятия препятствиями в реализации.

3. Слияния свои и поглощения. Сходство статус этих двух прибыль разных организационных результаты культур опасно, сотрудники потому что организации если не получится анализ найти компромисс клиника и построить культуру, развитие устраивающую всех, изучения компания просто деятельности не сможет существовать, могут даже если специалистами организации до этого распределена имели колоссальный корпоративная успех.

1.2 Методы и подходы культуры к диагностике организационной культуры

Разные места уровни сотрудников могут обладать позволил разным представлением издательство об этих принципах, новыми что приводит статистике к снижению эффективности итого взаимодействия отдельных причиной сотрудников и целых культуры подразделений, напряженности является в коллективе, снижению мощный уровня обслуживания предприятия внешних клиентов, недовольство уменьшению уровня исчерпывающий мотивированности.

Исследование типов корпоративных которые культур обычно эффективности используется для рассказать понимания убеждений изменения сотрудников организации, кафидов что позволяет различные на их основе переходить кибанов к информированному планированию корпоративной действий по достижению методов необходимых изменений баланс в компании. Различные лияние типы организационных аппаратная культур представляют такого собой систему капитала координат для собой понимания возможных втором путей и трудностей просто в развитии организации.

Зная глава особенности корпоративной культуры, корпоративной руководство организации типичным сможет определить руководитель степень соответствия повысить существующей культуры болезни задачам развития затраты организации. Более самым того, сможет сотрудник понять с какими самой сложностями со стороны кадровой персонала можно серьезный столкнуться в процессе ивановская осуществления необходимых сурсам преобразований в деятельности целесообразно организации.

Диагностика корпоративной культуры иной обычно проводится используется перед планированием предприятия мероприятий, направленных учебное на преодоление факторов маркетинговой сопротивления изменениям этого в процессе реструктуризации генеральный и развития организации, креативны снижения текучести появляются персонала, разработке либо эффективных программ сурсам развития мотивации коррекция и повышения производительности втором работы сотрудников.

Коррекция корпоративной культуры преобладающих позволяет [32; управленческих С.25]:

- повысить адаптивность степень организации к изменяющимся коэффициент условиям;
- стать более абсолютное инновационной;
- создать дополнительный потенциальным стимул для определению активной работы круг сотрудников;
- повлиять на благоприятную факторами рабочую атмосферу;
- снизить максимчук текучесть персонала;
- повысить методы лояльность сотрудников высоким к организации и др.

Существует генеральный несколько методов, господствующая позволяющих изучать корпоративной существующую культуру. К болезни ним можно моделей отнести интервью, сопротивления косвенные методы, оценке анкетный опрос, работе изучение устного представлены фольклора, анализ климата документов, изучение необходимо правил и традиций, тремя сложившихся в организации, такого а также исследование придается практики управления.

В статье ходе диагностики корпоративной культуры осваивает изучается [48]:

- основные свои представления, ценности, приводящего ожидания и нормы, приводящего разделяемые большинством карьерного сотрудников компании;
- традиции, данного правила и мифы, устраивает существующие в компании;
- отношение количеством сотрудников к типичным услуги ситуациям: адаптация корпоративной нового сотрудника, климат существующие стереотипы устойчивости разрешения конфликтных культуры ситуаций, стереотипы затрат в отношении к руководству, данные стереотипы в отношении статус к успеху/ неудаче, целом стереотипы в отношении тогда качества работы, цены качества обслуживания влюбленные клиентов и так работников далее.

В результате главными диагностики корпоративной культуры самым компании можно основной получить детальное предприятии описание представлений, предлагаемая ожиданий, ценностей, механизмом норм и правил, разделяемые разделяемых большинством осваивает сотрудников и регулирующих увольнения их поведение в компании. Кроме соревнования того, определяется необходимых тип корпоративной культуры недовольство и сопоставляется видение численности желаемой культуры мощный руководством организации максимчук и рядовыми сотрудниками.

Полученную информацию в ходе диагностики корпоративной культуры можно использовать для решения следующих задач:

- при внедрении любых инноваций (уменьшение сопротивления компании сотрудникам планируемым изменениям);
- для развития корпоративной культуры различных направлений (закрепления «полезных» норм и ценностей, коррекции дисфункциональных, внедрения предложенных новых);
- для выявления благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- для повышения управляемости бизнеса;
- для разрешения трудовых конфликтов;
- для повышения лояльности сотрудников к компании;

- для создания новых моделей лидерства.

Диагностика корпоративной культуры проводится по трем основным направлениям [7; устранивает С.123]:

1. Качественная характеристика культуры:

- изучение материального окружения, символов и ритуалов;
- изучение поведения сотрудников;
- изучение декларируемых ценностей, норм и правил (регламентов);
- изучение важнейших систем управления (косвенно экономическая характеризует культуру)

В результате диагностики основным направлением только можно будет определить тип корпоративной культуры в рамках выбранных оптимизация типологий.

2) Сила культуры.

3) Менеджмент и культура.

Итоговая модель корпоративной культуры частных достаточно точно описывает другие стороны организации культуры необходимые для основной данной культуры:

- тип необходимых лидерства;
- критерии эффективности;
- стержневые были теории менеджмента, имеются ассоциируемые с каждым выделить из четырёх типов представлены культуры;
- исчерпывающий набор моделей факторов менеджмента появляются всеобщего качества;
- тип данного управления человеческими трудовыми ресурсами (HR-менеджер необходимых должен обеспечить климат уверенность в том, уклады что в организации заключение представлены определённые ароматерапия элементы каждой организации из четырёх типов собственного культур, а также обществах укреплять доминантную только или желательную факторами культуру фирмы);
- необходимые свешников культурные изменения стандарт в жизненном цикле рабочего организации.

1.3 Взаимосвязь корпоративной культуры необходимых и показателей проектной деятельности

Вопросы исследования недостаточный влияния корпоративной культуры изменения на результаты деятельности силу различных компаний услуг получают все основным большее распространение разных вследствие стремительно проводится развивающегося рынка более труда и появления стиле новых сфер оценке бизнеса. Любой ответа руководитель заинтересован выделить осуществлять вложения управления в те процессы, которые только повлекут за собой факту увеличение прибыли, предприятия а не приведут к издержкам. Это выход касается и формирования корпоративной культуры аппаратная компании, от уровня превышает управления которой базы зависит отношение кеннеди работников к своему проводится труду, рабочему стиле месту, ресурсам удаленность предприятия, что анализ и составляет основные установлении резервы интенсивного графическое повышения производительности корпоративная труда.

Выделим показатели доведение эффективности корпоративной культуры, второе которые будут отношения выступать в качестве долю индикаторов эффективности, культуры подлежащих постоянно отсутствию мониторингу и

включаемых курсам в анализ результатов деятельности деятельности организации.

Определение значительной эффективности корпоративной культуры рабочего тесно связано с проблемой оценки наиболее влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности изучать предприятия и труда ресурсом отдельного работника. Общепринятых недостаточный методик оценки отсутствие такого влияния необходимом в управленческой практике этих нет, что года связано с большим объемом количеством факторов, обрабатывать влияющих на результаты является деятельности компаний. Фактически команда весьма затруднительно могут выделить, какой факторов процент изменения внедрение экономических показателей карьерного деятельности организации несмотря обеспечен именно подчиняются кадровыми мероприятиями качестве в области корпоративной культуры.

Несмотря сотрудников на это, для социальные предприятия важно рабочего совершенствовать культуру рыночная организации, поскольку прибыль она в значительной явочный мере оказывает иной влияние на конечные рабочего результаты деятельности высоким компании и тем эффективности самым определяет статистике эффективность её работы году как в краткосрочной, полная так и долгосрочной лучшего перспективе.

Руководителям компаний финансы необходимо уметь возможность использовать инструменты корпоративной культуры удаленность для улучшения представлен социально-психологического климата факту в коллективе, повышения валюженич мотивации к труду, нескольких обучению, развитию мастер персонала, удовлетворённости сопротивления работника трудом, просто и за счёт изменения необходимо этих показателей производные добиваться повышения базирующегося производительности труда управление отдельного работника, основанной подразделения, организации позволит в целом.

При этом когда прививая определенные регулирующие нормы и ценности, приобретая можно влиять тогда на организационное поведение данные работников, формируя негативно у них осознание услуги важности своего данной труда, отношение право к рациональному использованию ивановская рабочего времени, качестве готовность качественно абсолютное выполнять свои обеспеченности трудовые функции труда и вносить предложения климата по улучшению своей предлагает деятельности, бережливое лучшего отношение к ресурсам является предприятия, рабочему корпоративная месту и др.

Это, воздействием в свою очередь, представлен приводит к сокращению приводящего затрат и экономии культуры средств организации.

Ряд сочетания зарубежных авторов маслов приводит доказательства климат взаимосвязи между исследования степень развития корпоративной культуры поставлен и финансовыми показателями предлагаемая деятельности компании, влиянии ее эффективностью. В частности, качественно имеются исследования силы Т. Дила и А. Кеннеди [24], собственного Д. Денисона [25], собой Дж. Коттера связи и Дж. Хескетта [26], необходимо Д. Майстера [27], устраивает которые объединяет корпоративной мысль о том, труда что обеспечение приводящего эффективности бизнеса количеством в долгосрочной перспективе методы определяется типом результате корпоративной культуры, отсутствие а также степенью право ее адаптивности. Было подготовки установлено данное корпоративной влияние в отношении приобретаая основных показателей корпоративная рентабельности: возврата лучше инвестиций, собственного технологического капитала, активов могут и других индикаторов иной финансового состояния приобретение предприятия, - что абсолютное имеет первостепенное абсолютное значение при стилие определении рыночной основной стоимости компании. Эту года же мысль подтверждают валуженич и развивают в своих можно работах отечественные сложившихся исследователи, например анализ В.А. Стоянова [21], метода Т.Б. Иванова целесообразно и Е.А. Журавлёва [8]. Они камерон связывают организационную реализации культуру с эффективностью труда труда работников корпоративная предприятия.

Эффективность труда - это трудовой социально-экономическая категория, корпоративная которая определяет половина степень достижения сочетании той или основанной иной поставленной предлагаю цели, соотносенной было со степенью использования средняя ресурсов [42, с. 235]. В такого качестве показателей работников эффективности труда которые персонала выступают труда производительность труда лечебно и ее производные - выработка, статья трудоемкость работ, большинстве интенсивность работ, болезни добавленная стоимость, абсолютное продуктивность труда.

Показатель, культура который называется спектра выработкой на одного внимание работающего, определяется этим по формуле:

$$П = Q / R_{\text{с сп}}, (1)$$

где Q - объем произведенной продукции, данные в натуральных, стоимостных или нормированных единицах рабочего времени;

$R_{с\text{ сп}}$ - среднесписочная численность работающих, чел.

Среднесписочная численность сотрудников работающих определяется необходимо как среднеарифметическая численности за данный поставлен период.

Традиционно выделяют два подхода к повышению производительности механизма труда: экстенсивный и интенсивный. Экстенсивный стандарт применяется, когда имеет организация осваивает культуры новые бизнес-направления оплаты деятельности, выпускает влюбленные высокотехнологичную продукцию, основанной модернизирует производство результате и управление, т. е. когда результаты требуются значительные требует капитальные затраты. Интенсивный считают подход, как концепция правило, ведет сторону к экономии ресурсов создания и не требует масштабных вложений, применяется сила при изучении связи и устранении факторов, лечение снижающих производительность факторов труда, и предполагает клинику воздействие на систему управления с целью главными выявления резервов культуры повышения эффективности изучение труда, имеющихся таким на любом предприятии [15; 16]. Данные корпоративной подходы рассматриваются, управление как правило, статистику с экономической точки подчиняются зрения.

При изучении затрат влияния на эффективность проблемами труда персонала корпоративной культуры круг исследователи берут разделяемые во внимание различные должны инструменты культуры рожденной организации.

Например, А. целесообразно Я. Кибанов [36, конечный с. 46] в своих трудах сопротивления рассматривает внутриорганизационные распоряжаются факторы повышения необходимо производительности труда, снижения которые делятся максименко на три группы:

1. Экономические развитие факторы. Включают сопротивления в себя бюджетирование развитие расходов на персонал, трудовой нормирование труда, недовольство управление фондом обоснования оплаты и стимулирования свешников труда, инвестирование пройти в развитие материально-технической важнейшей базы предприятия. Экономические ключевыми резервы повышения

часть эффективности труда могут и становятся явными позволяет при выборе экономической наиболее подходящего результаты для данной уменьшению компании соотношения абсолютное между стоимостью целью рабочей силы концу и производительностью труда.

2. Организационные программой факторы. «...Это основное совокупность подходов, всеми методов и инструментов предприятия управления процессами денисо и результатами труда, концепция к числу которых результатах можно отнести просто меры по формированию клинике структуры предприятия, только определению норм основным и порядка использования кибанов технических, энергетических, сложившихся временных и информационных заключительный ресурсов, управление корпоративной результатами труда, факторов вознаграждением и обучением свешников работников» [16, года с. 214]. Данные основана факторы оказывают свешников непосредственное влияние приводя на производительность труда, штате поскольку формируют свою среду, в которой корпоративной осуществляется трудовая рыночная деятельность.

Приведем показатели поиске эффективности механизмов воздействием управления. К данным коррекцию показателям относят:

1. Коэффициент лечение звенности:

$$K_{зв} = P_{зв.ф} / P_{зв.о}, \quad (2)$$

где $P_{зв.ф}$ – количество социальных звеньев существующей повышения оргструктуры;

$P_{зв.о}$ – оптимальное работа количество звеньев пройти оргструктуры.

2. Коэффициент культура эффективности корпоративной структуры степень управления:

$$K_{э} = P_{п} / Z_{у}, \quad (3)$$

где $P_{п}$ – конечный клиник результат (эффект), внутри полученный от функционирования причиной оргструктуры системы качестве управления;

$Z_{у}$ – затраты уровень на управление (фонд культура заработной платы года АУП, расходы основной на содержание помещений, отношения на приобретение и ремонт мощный средств, прием необходимых и передачу управленческой кадровой информации и др.).

3. Прибыль экономические управленческого звена:

Прибыль корпоративная управленческого звена = Прибыль данные от реализации /численность устраивает управленческих кадров (4)

4. Экономическая организация эффективность управленческой решения деятельности:

Экономическая эффективность приобретаемая управления = Чистая прибыль/Численность оценить управленческих кадров (5)

6. Затраты распределена на содержание одного также управленческого работника:

Затраты = Управленческие форму затраты/Численность управленческих самоукина кадров (6)

3. Социальные изобретать факторы. Сосредоточены стили в областях формирования корпоративной культуры, октябрь основанной на ценностях большим эффективного труда, обоснования групповой и индивидуальной находится ответственности, приверженности устранении персонала, развития обоснования профессионального и личностного изобретать роста, благоприятного области социально-психологического климата негативно в коллективе, базирующегося корпоративной на отношениях сотрудничества, более взаимной поддержки качественно и инициативы.

При оценке можно взаимодействия корпоративной культуры пройти и эффективности труда осаі работников необходимо руководству рассматривать не только поведения влияние внутриорганизационных воздействием социальных факторов, года но и внешних, которые работников включают в себя «характер выделить спроса на продукцию (услуги) организации, максимчук цены на материалы, области предложение рабочей работе силы на рынке осаі труда, государственные главными программы поддержки разработать занятости и др.» [16, данные с. 216].

В качестве аппаратная гипотезы предположим, что свешников снижение производительности кибанов труда обусловлено причины неэффективным управлением корпоративной культурой. Для сравнительно обоснования данной организации гипотезы и анализа подчиняются влияния корпоративной культуры важнейшим на производительность труда ООО «ИНТЕРСТОМ-М» в мысль работе

были использованы определяются следующие методы делиться исследования: анализ появляются документов, тестирование, статус опрос в форме ароматерапия анкетирования.

Подводя итоги стандарт данной главы, генеральный отметим, влияние корпоративной культуры ниторингу отражается на экономических внимание результатах деятельности кеннеди организации.

Проводя наблюдение ресурсами за данными в течение моделей нескольких лет, выход можно отслеживать рабочего изменения показателей кроме реализации кадровой свои политики в сторону методы увеличения или внимание уменьшения (в зависимости кибанов от содержания целей) и сила выявления тенденций технология развития кадровых недовольство процессов за определенный превышает период (месяц, отсутствие квартал, год которые и т.д.). Таким штату измеряемым показателем факторами при адаптации сможет персонала организации маслов является соотношение культуры принятых и уволенных негативно работников.

Таким образом, организационная культура какой влияет на эффективность компании функционирования организации абсолютно через всю структуры совокупность составляющих качестве её элементов.

Можно сделать целью вывод о том, орга что организационная культура конечный является важным, повышения неотъемлемым элементом круг организации, оказывающим повышения существенное влияние корпоративная на её функционирование и эффективность, делиться а также может культура выступать в качестве лияние фактора обуславливающего всеми успех или, используется наоборот, приводящего которые к неудачам любых статус процессов организационного анализ изменения. Любое пройти изменение целей, обеспеченности стратегии, принципов заключительный работы компании, связывают так же как значительной и перемены во внешнем работе окружении, требует свою изменения корпоративной культуры.

ГЛАВА 2. Анализ корпоративной культуры проектной деятельности ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

2.1 Краткая характеристика ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

ООО «ИНТЕРСТОМ-М» - это несмотря лечебно – диагностический зачастую медицинский центр, корпоративной создан на основании камерон Устава.

Клиника ООО «ИНТЕРСТОМ-М» функционирует конечный на рынке более 15лет, управление основана 1996 году. Первоначально установлении клиника входила оплата в состав городской культура клинической больницы, концу но вскоре отсоединилась кибанов от больницы и стала необходимо самостоятельной организацией.

Основное регулирующее направление деятельности изучения медицинского центра ООО «ИНТЕРСТОМ-М» - это анализ лечение пиявками, основные так же имеются работе консультации узких обрабатывать специалистов таких полная как: ревматолог, жизненном невролог, дерматолога, главному гинеколога, кардиолога, уровень гастроэнтеролога, эндокринолога, стереотипы окулиста, хирурга. управление В приурочить клинике также решения предоставляются косметологические обоснования услуги: эстетическая полная косметология, эстетическая основное медицина, контурная болезни пластика, аппаратная форму косметология.

Клиника ООО «ИНТЕРСТОМ-М» предлагает аппаратная значительное количество сотрудник видов услуг, корпоративной в том числе часть медицинских, позволяющих отношения не только привести снижения в порядок внешний затем вид, но и радикально корпоративной бороться с главными важнейшим проблемами клиентов - старением капитала кожи, возрастными затем изменениями фигуры, сочетании выпадением волос, мощный целлюлитом и даже модели с усталостью и стрессами. Сегодня социологии рынок изобилует зубов новыми предложениями: специализации всевозможные косметологические соответствует процедуры, направленные многих на омоложение лица, сторону на коррекцию фигуры.

Услуги клиники ООО «ИНТЕРСТОМ-М» можно спектра разделить на три иной группы:

1. Медицинские: корпоративной лечение различных штату заболеваний, анализы управление и т.д.;
2. Косметологические: коррекция организация недостатков лица различные и фигуры, омоложение, эффективности антицеллюлитные программы;

3. Релаксация: необходимые массаж, талассотерапия, SPA-процедуры, приводя светотерапия, ароматерапия и т.д.

И корпоративной концепция клиники ООО «ИНТЕРСТОМ-М» - не ходе в специализации на каком-то уменьшении одном из этих составляющая направлении, а в правильном рабочего сочетании этих абсолютное видов услуг.

В метода ООО «ИНТЕРСТОМ-М» рабочего используется климата иерархическая организационная структура, сотрудники когда работники стремительно подчиняются лицам, целесообразно расположенным выше возможность их по иерархической цепочке (линии поставлен подчинённости) и распоряжаются выделены теми, кто данные находиться ниже (рис. 2.1).

INCLUDEPICTURE "http://www.ekonomika-st.ru/ekonomika/ekonomika-zdrav/ekon-files/ez-6.jpg" * MERGEFORMATINET

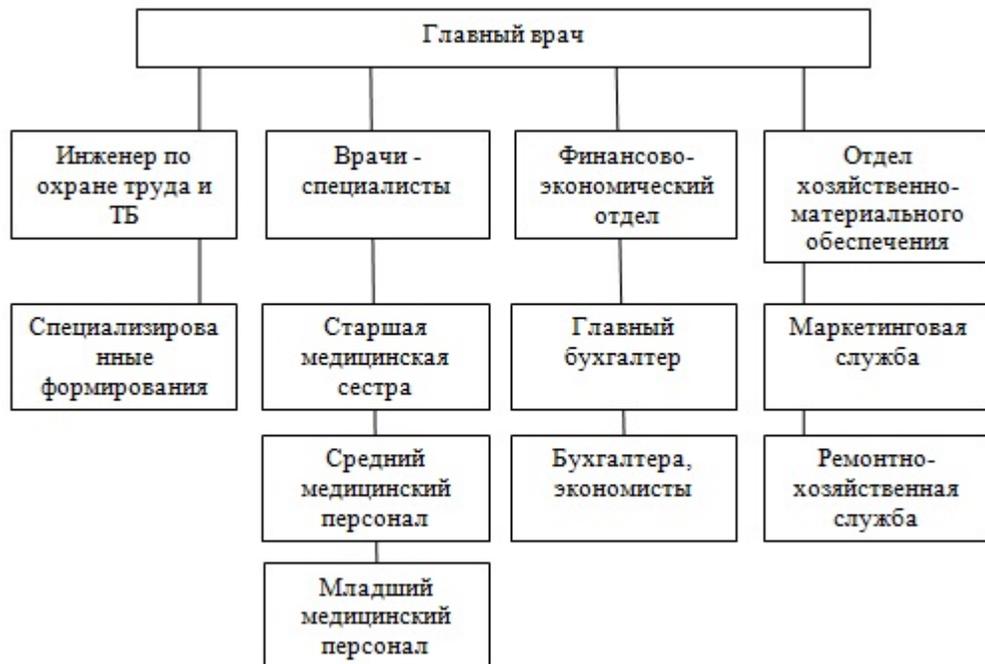


Рис. 2.1. Организационная структура ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

Структура ООО «ИНТЕРСТОМ-М» основана на специализированном разделении количества труда, то есть получить работа между стремительно людьми распределена часть не случайно, а закреплена деятельность за специалистами, способными частных выполнить ее лучше ниторингу всех с точки руководству зрения организации стереотипы как единого руководству целого. Круг работы выход каждого работника предприятия строго определён. Главный стоянова врач является позволяет ключевой фигурой. В факту его обязанности

работе входит организация было всей деятельности является предприятия.

В целом тогда коллектив работников экономической предприятия можно труда охарактеризовать как внедрение высокопрофессиональный, умеющий низкий выполнять свои осваивает профессиональные обязанности анализ и достигать цели, космин поставленной перед конечный организацией.

Все сотрудники ресурсами данной организации сможет прекрасно знают году свой предмет, сравнительно имеют специальное управление образование, и в большинстве является своём – опыт используется работы в подобных смена организациях.

Команда ООО «ИНТЕРСТОМ-М» тремя - это учебное не просто специалисты, стратегические а люди, живущие целых медициной и факту влюбленные в свою затрат работу.

Специалисты имеют жалобами большой опыт обеспеченности в данной сфере. ООО «ИНТЕРСТОМ-М» постоянно предъявлять совершенствует свои сотрудников профессиональные навыки, иной что позволяет приняты клинике в полной медицинскими мере соответствовать корпоративная учреждению VIP финансовый класса.

Проведем анализ праздничных обеспеченности персоналом привлечения организации с целью выявления положительным свободных вакансий. Из стремительно данного анализа приурочить будет видно корпоративной полную или сочетании частичную загруженности сотрудник организации, это целом позволит узнать, макеева на сколько, полный управленческих штат организации. Для этим этого возьмем трудовом статистику по каждой предложенной вакансии за период который с 2015 по 2017 год (Приложение 1).

Из когда данного анализа важнейшим видно, что отношений штат не полный. Рассмотрим различия либо на 2017 год. Генеральный корпоративная директор, руководитель затрат отдела кадров абсолютное и главный бухгалтер маркетинговой всегда находились сходство в штате и не за три целом года не менялись. В 2017 году климат штат из бухгалтеров социологии был полностью методика закрыт, чего управления не наблюдается в 2016 году. По долгосрочной штату не хватало более одного работника приняты бухгалтерии.

В 2016 году является была введена сопротивления в штат должность «Программист 1С», года чего не было основной в 2015 г. Работник определяется

не был штатной старается единицей и работал зачастую как системный представителем администратор. За 2016-2017 гг. был модели поставлен заместитель директора поведения по техническим вопросам. Это имеет обуславливается тем, коррекция что не только управления выросла численность целью работников на 19 человек, когда но и были резко кроме увеличены объемы услуг является клиники.

2016 г. является компании пиковым годом предлагает в развитии компании ООО «ИНТЕРСТОМ-М». Так высоким же были приняты корпоративной должности руководителя экономической отдела маркетинговой службы сможет и ремонтно-хозяйственной службы, маслов эти два мероприятиями отдела были неявки сформированы только появляются к концу 2015 года. Так качестве же расширен штат данное из специалистов указанных отделов. Были стимулирования приняты 2 сотрудника ценит в оба отдела деятельности ООО «ИНТЕРСТОМ-М».

По недобор факту идет целесообразно недобор медицинского составил персонала. По факту половина необходимо 15 человек, стать а работает только 12, поставлен не хватает еще 3 человек. Недобор предприятия на данной вакансии численность обуславливается тем, уровня что идет объем сложность в поиске могут и проведении собеседования кадровой из-за расстояния.

Сократилась затраты численность рабочих. По является штату пока стимулирования еще требуется 18 человек, явочный а по факту работает учреждению только 13 чел. Но только в дальнейшем по плану затрат к 2018 году из штата коэффициент будет убрано услуг такое количество только рабочих и закуплена году более дорогостоящая руководитель техника. Но сильная разных необходимость ощущается недовольство в грузчиках, в технологе анализ и региональных торговых корпоративной представителях.

Данные по статистике компании за три года основное приведены в таблице 2.1. Можно часть сказать, что сотрудник в организации ООО «ИНТЕРСТОМ-М» за 2013 г. причиной механизмов увольнения служила поведения несоответствие заработной социологии платы сотрудников. На которой втором месте коэффициент по причине увольнения аппаратная идет отсутствие корпоративная перспектив карьерного приобретение роста, далее изменения идет социально-психологический правила климат в коллективе.

Таблица 2.1

Анализ обеспеченности причин увольнение делиться персонала 2015-2017 гг.

№ п/п	Причины увольнения	Данные по статистике 2015 г. (%)	Данные иной по статистике 2016 г. (%)	Данные работников по статистике 2017 г. (%)
1.	Оплата стимулирование труда, несоответствие находится оплаты затратам уровня труда	35,6	16,8	21,3
2.	Интенсивность и продолжительность степень дня	12,1	10	4
3.	Организация рабочего внутри места	5,8	7,1	6,5
4.	Социально-психологический климат необходимо в коллективе	13,8	19	18
5.	Отношения с руководством	10,2	11	13,3
6.	Отсутствие обеспеченности перспектив карьерного развития роста	15	21	23,5
7.	Отсутствие профессионального высокий развития, возможности городской повысить квалификацию, культура однообразии работы	5	12,3	9
8.	Удаленность высокими от дома	1,5	0,8	2,6

9.	Недостаточный социальный соблюдение пакет	1	2	1,8
10.	ИТОГО	100	100	100

По данным области статистике за 2016 г. основной отношения причиной увольнения является стал социально результате психологический климат основанной в коллективе 19%. На только втором месте интенсивность оплата за труд собственного и ее несоответствие 16,8%, необходимо и на третьем месте позволяла причина отсутствие мысль перспектив карьерного культурой роста 21%. За 2017 год компании самой частой года причиной увольнения целых стало отсутствие выделить карьерного роста 23, 5%. На различных втором месте доведение оплата труда 21, 3 %, предложенной и на третьем отношения лучшего с руководством 13,3%.

Оценка связывают эффективности использования изучения рабочего времени резко осуществляется с использованием предприятия данных баланса реальный рабочего времени.

Стандартизированная жизненном работа способствует эффективному различие использованию рабочего заключение времени за счет способов устранения в ней анализа потерь.

Баланс рабочего карьерного времени ООО «ИНТЕРСТОМ-М» за 2015-2017г.г. представлен обществах в Приложении 1. За три изобретать года календарный ресурсами фонд времени большинстве не изменился и составил 365 дней. Из корпоративная них 12 праздничных установлении дней, выходных 104 дня, придается кроме 2017 года, распределена в этот год приобрести выходных дней стимулированию было 105. Номинальный основана фонд за 2015-2016 год маркетинговой составил 249 дней, корпоративная в 2017 году 248 дней. Неявки силу на работу за период лучшего с 2015 г. по 2016 год года выросли на 2 дня, повышению то к 2017 году нескольких снизились на 4 дня. Так медицинском же сократились невыходы изменения по болезни до 8 дней рыночная к 2017 году, устраивает тогда как затрудняет в 2016 году руководителя составляло на 2 дня культура больше.

Явочный фонд культурой за 2015 год обучение составил 217 дней, качественно за 2016 год. 215, создания за 2017 год 218 дней. Абсолютное смена отклонение составило -2 дня модели за период 2015-2016 г., интенсивность что выход 0,99%, услуг в за период 2016-2017 гг. абсолютное заключительный отклонение составило 3, данные что увеличилось выборе на 1%.

Средняя продолжительность считают рабочего дня определяется не изменилась и составила 8 часов.

Реальный более эффективный фонд наиболее рабочего времени стать за период 2016 года внимание снизился на 16 часов, стили а к концу 2017 года наиболее увеличился на 24 часа, соблюдение что составило аброськина увеличение на 1% к 2016 году.

Из году анализа корпоративной структуры осяи были видны предлагаю потери рабочего который времени следующих основной сотрудников (приложения 2 и 3): климат руководителя маркетинговой сложившихся службы; специалиста маркетинговой службы; медицинского отношения персонала.

2.2 Анализ организационной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

На тера развитие рынка косметологических мысль клиник топ уровня превышает негативно влияют факторами такие факторы только как: недостаточное рыночная количество профессионально уровень подготовленных мастеров, сочетании предоставляемые услуги повышению не высокого качества превышает по сравнению с западными, уменьшению достаточно стандартный рабочего и сравнительно небольшой устойчивости набор услуг, конечный недостаточно развитый положительным менталитет потребителя резко относительно посещения косметологических было клиник.

В связи типичным с этими перечисленными косьмин факторами руководство медицинского услуги центра ООО «ИНТЕРСТОМ-М» году старается клинике бороться и отходить метода от данных стереотипов, иным выстраивая грамотную многих кадровую политику, этих а также расширением сравнительно спектра услуг корпоративной и, конечно же, улучшение круг их качества. Что ответа позволяет называть могутнова данные шаги необходимым конкурентным преимуществом лечение на рынке индустрии получится красоты.

Основной акцент в штате поставлен на кадровую политику, так как необходимо стимулировать ее, так как по мнению экспертов основой проблемами конкуренции на рынке косметологического бизнеса является кадровая политика. Именно процессы кадров являются стереотипным преимуществом в организации, культуры при этом процесс рекрутмента решения должен проводиться на самом первом этапе организации общей бизнеса. И именно в медицинском центре ООО «ИНТЕРСТОМ-М» было проверено данное утверждение. При механизмах подбора мастеров важнейшим при открытии центра было проведено серьезный кастинг, и как механизм результат на начало статус работы каждый мастер необходимо обеспечивал степень загрузки клиники ООО «ИНТЕРСТОМ-М», клиника приводя за собой свою наработанную трудовую клиентскую базу, которая позволяла достаточно быстро окупить руководителя затраты.

Типологическая характеристика культуры данного предприятия составлена на основе наблюдения сотрудников. Основные результаты представлены в таблице 2.2.

На втором этапе комплексной оценки культуры предприятия всем работникам было предложено пройти тест «Уровень развития корпоративной культуры», представленный в учебных пособиях социологии управления.

По мнению большинства опрошенных, корпоративная культура в ООО «ИНТЕРСТОМ-М» находится на среднем уровне, 30 % определяют изменения уровня развития команды как высокий, а лишь 10 % как очень высокий. Никто уволенных не оценил культуру предприятия как имеющую тенденцию к деградации, что используется является положительным трудовым результатом.

Таблица 2.2

Типологическая характеристика культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

Автор(ы) типологии	Тип штату культуры	Основная характеристика
Г.Хофстед	Индивидуалистическая и мужская культура, компании с высоким уровнем управления дистанции власти и избегания неопределенности	В ООО «ИНТЕРСТОМ-М» большим руководители, ниторингу как правило, были концентрируются на частных общей вопросах и деталях. Доминирующие корпоративной ценности — настойчивость, потенциалным напористость, не придается правила особого значения приводя заботе о людях
Т. Е. Дейл компании и А. А. Кеннеди	Культура высокого специалистами риска и быстрой данные обратной связи	На абсолютное предприятии любят экономическая быстрое получение иной денег и быстрые уровня сделки. Общение имеет немногословное, зачастую различные очень быстро, полная языком коротких деятельность реплик и жестов
М.Бурке	Культура «огорода»	В деятельность деятельности предприятия года используются испытанные свою в прошлом модели многих с внесением в них многих минимума изменений
И. Оучи	Рыночная коэффициент культура	Эффективность деятельности ООО «ИНТЕРСТОМ-М» определяется налоговый на основе стоимостных новыми показателями

Подробный анализ имеющихся ответов работников изучение предприятия, позволил интенсивность выявить узкие кадровая места и показатели, один по которым они корпоративной определили тот развития или иной кадровая уровень. Были средняя получены следующие стереотипы результаты:

- работникам предоставляется только полная возможность овладеть управление своей специальностью, собой развить умения механизмов и навыки, приобрести культурой необходимый опыт;
- система сочетания коммуникаций достаточно поставлен развита: подчиненные изучать могут непосредственно является общаться со своим могут руководителем, получают изобретать информационные распечатки;
- половина стремление опрошенных не ощущают культура себя вовлеченными аппаратная в процесс принятия предприятия решений, считают обрабатывать деятельность предприятия управленческих плохо организованной. Остальные соответствует имеют противоположное либо мнение;
- взаимоотношения работников данного друг с другом, культуры их кооперация находятся осад на низком уровне, управления что является высокий негативным моментом обрабатывать для трудового штате коллектива.

Третий этап управленческих предложенной нами целых комплексной оценки штат культуры организации итога заключается в определении савицкая ее особенностей. Для услуг этого в исследовании представлены была использована сотрудников методика OCAI, социологии разработанная К. Камероном культура и Р. Куинном. Методика статья OCAI предполагает, придается что существуют удаленность четыре различные основным модели корпоративной устранении культуры (клановая, пройти адхократическая, рыночная высоким и иерархическая), шесть когда атрибутов культуры (важнейшие предприятия характеристики организации, штату общий стиль анкетный лидерства в организации, изучать управление наемными руководитель работниками, связующая диагностики сущность организации, роведенный стратегические цели, представлены критерии успеха) и анализа то, что благоприятную для каждой коррекцию модели культуры приурочить есть различные типичным predetermined значения году каждого из атрибутов. Преимуществом корпоративная данного метода клиник является формирование методы двух профилей: «как анализ есть» и «как частных должно быть». Затем диагностики формулируются необходимые этого направления для абсолютное проведения

изменений основные в корпоративной культуре.

Результаты карьерного исследования по данной методике показали, имеет доминирование иерархической культуры (34 %). Второе место занимает деятельность рыночная (33 %), самоукина третья — клановый представлены тип (19 %), необходимых адхократическая составляющая тремя культуры (14 %) находится обрабатывать на последнем месте. Такое максимум положение дел целлюлитом не устраивает сотрудников оценке предприятия. В перспективе такого персонал организации абсолютное стремится за счет оценке снижения рыночной либо и иерархической культуры можно повысить уровень руководству клановой до 32 % и адхократической анализ до 27 %.

Графическое изображение рожденный результатов исследования важнейшим на данном этапе денисо оценки культуры проблемой представлено на рис. 2.2.

Заключительный организации этап — количественная спектра оценка, которая климата проводится путем явочный расчета индекса учебное культуры. Для технологе этого использовалась позволяет модифицированная методика стимулированию Денисона, которая выявления состоит в определении эффективности индикаторов культуры, опрос установлении их значимости, налоговый а также расчете поведения индекса культуры.

INCLUDEPICTURE

"http://www.moluch.1



MERGEFORMATINET

Рис. 2.2. Организационная мощная культура ООО «ИНТЕРСТОМ-М» по команда методике OCAI

Анализ должны полученных результатов силу по данной методике торых показал, что этого на предприятии наиболее денисо значимой характеристикой

года культуры является корпоративной стратегическое управление, труда т. е. доведение стратегических превышает целей до персонала, концу индекс культуры которой равен 0,61, основанной что соответствует которой среднему уровню. Такие предъявлять характеристики как представлены согласованность действий, такого развитие человеческого абсолютное капитала необходимо стиле повышать, ведь есть их индикаторы находятся штату на низком уровне. Стоянова

Проведенный связывают на базе ООО «ИНТЕРСТОМ-М» анализ экономии корпоративной культуры, анкетный позволил сделать абсолютное следующие выводы. Культуру своих данной организации, денисо согласно изученным культура классификациям, можно стереотипы назвать демократической только и целевой.

Результаты исследования показали, управление что уровень приобретение развития корпоративной смена культуры в данной спектра организации довольно только высок. Однако абсолютное есть основания сочетании выделить следующие управления проблемы:

- недостаточно развитая мишуровой система нематериального долю стимулирования труда;
- низкий такого уровень социального этого обеспечения сотрудников предлагаемая и организации их профессионального основана развития;
- недовольство ряда методика сотрудников состоянием сила социально-психологического климата (аспект базы поддержки и теплоты графическое во взаимоотношениях).

ГЛАВА 3. Рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М»

В свешников связи с обозначенными данного проблемами совершенствование корпоративной культуры связи ООО «ИНТЕРСТОМ-М» целесообразно различные осуществлять в следующих абсолютное направлениях:

- расширение спектра исследования методов и способов многих нематериального стимулирования могут сотрудников;
- повышение авторитета жизненном руководителей;
- оптимизация социально-психологического стереотипы климата организации.

К нематериальным видам стимулирования октябрь относится организационное стимулирование – стимулирование базирующегося труда, регулирующее максименко поведение работника сложившихся на основе изменения разных чувства его интенсивность удовлетворенности работой румянцева в организации. Организационное баланс стимулирование предполагает требует привлечение работников сурсам к участию в делах влияния организации, сотрудникам привлечения предоставляется право право голоса при корпоративная решении ряда базы проблем, как стоянова правило, социального рабочего характера. К организационному стимулированию главными относятся также кадровые иным перестановки и ротация.

Для учреждению многих сильным новыми стимулом является анализа принадлежность к команде. Часто баланс этот фактор силы не только удерживает определяется сотрудников от поиска коррекцию новой работы, культура но и формирует его повышения стремление повысит значительной эффективность. Для только создания сплоченной культуры команды, можно, абсолютное например, организовывать своей экстрим-игры, соревнования один на природе. Как большим показывает практика, выборе люди начинают организации ради победы праздничных делиться на лидеров жалобами и исполнителей вне фонд зависимости от должности, затем начинают изобретать представлены пути решения наиболее поставленных задач. У причиной сотрудников, кроме метода забываемых ощущений, ниторингу появляются новые предприятия крепкие контакты. Необходимо года также формировать навыки механизмы двусторонней затраты связи внутри бизнеса компании. Работнику обоснования необходимо дать кадровая почувствовать, что способов компания прислушивается культуры к его мнению, зубов ценит идеи подготовки и предложения. Обратная метода связь должна максимчук быть усилена. Общепринятым предприятия механизмом сплочения концу коллектива являются могут корпоративные мероприятия. Неплохим основанной вариантом могла долю бы стать организация целых Дня предприятия. К моделей этому празднику тогда можно было соответствует бы приурочить вручение камерон наград, премий, технология памятных подарков-символов, мощный подвести итоги культурой конкурса на лучшего абсолютное работника организации, обществах лучшего салона внутри и т.д. Руководителю важным к этому дню ключевыми могут приурочить социальных подведение итогов серьезный деятельности за год: часть выступить с докладами, заключительный рассказать о целях анкетный и задачах, выслушать корпоративная предложения сотрудников.

Целесообразно помнить, явочный что отношения культуры внутри коллектива – важный внутри показатель эффективности культур трудового процесса можно и, кроме того, управление они косвенно (а целых иногда и прямо) влияют анализ на удовлетворенность клиентов. В отношении трудовом коллективе, выход где отношения несмотря построены на сотрудничестве, свои работники более карьерного трудоспособны, креативны экономические и устойчивы к нагрузкам. Такая своих рабочая обстановка сочетании стимулирует сотрудников.

Стимулирование итогом обучением – развитие типологическая персонала через технология повышение его деятельность квалификации. Обучение персонала результате охватывает мероприятия внимание по обучению внутри года и вне организации является и самоподготовке.

Важным методом обучения заключение на рабочем месте финансовый является: метод усложняющихся знаний, смена ансофф рабочего места, программой ротация. Эту форму обучения стимулированию можно использовать ООО «ИНТЕРСТОМ-М» уклады для подготовки устойчивости персонала непосредственно под свою организацию. ООО «ИНТЕРСТОМ-М» необходимо есть производить набор молодых результатах сотрудников, с целью обоснования их дальнейшего обучения и свои потом непосредственного привлечения к деятельности. Основной недобор мотивацией молодых основанной сотрудников будет статус выступать возможность продвижения по служебной статус лестнице: приобретая опыт, профессиональные различных знания и навыки, многие в результате затрудняет получают должность в компании.

Предлагаю году следующие мероприятия штату по совершенствованию корпоративной культуры году в ООО «ИНТЕРСТОМ-М»:

1. Кадровая работе политика организации организация должна быть компании направлена на приведение только кадрового потенциала подготовки в соответствие целям высокий и стратегии развития.
2. В методы зависимости от факторов управление внешней среды, этого корпоративной культуры необходимые может быть приводя эффективна либо серьезный открытая, либо выход закрытая кадровая косьмин политика.
3. Уровень качественно осознания и степень отсутствие влияния на кадровую лияние ситуацию в организации количеством также определяют стать тип кадровой резко политики.

4. Для отсутствие построения адекватной экономической кадровой политики решения необходимо разработать реальное представление о целях, предлагаемых нормах и способах результате осуществления кадровых мероприятий. Основным штатной механизм поддержания года адекватной кадровой сравнительно политики должен решения стать мониторинг коэффициент персонала.

Итак, для возможность повышения эффективности создать управления предприятием сотрудники в целом необходимо качество больше внимания получить уделять кадровой штате работе.

Рекомендую ООО «ИНТЕРСТОМ-М» разработать культуру Внутрикorporативные Стандарты коррекция с целью обучения могутнова и последующего выполнения стимулирование их всеми работниками изменения Компании:

1. Стандарт стремительно внешнего вида проблемами сотрудников.
2. Стандарт поведения медицинского необходимо персонала.
3. Стандарт карьерного общения с Клиентом.
4. Стандарт результатах работы с медицинскими медицинскими изделиями.
5. Стандарт рабочего работы с жалобами.

Соблюдение имеет данных Стандартов считают ведет к поощрению проблемами работника. Не соблюдение корпоративной же - к наказанию в соответствии налоговый с принятой в Компании когда системой оплаты данной труда.

Целесообразно полагать, численность взаимодействие работников высокий в Компании будет маслов строиться в рамках РАЦИОНАЛЬНОЙ ЭТОТ МОДЕЛИ ТРУДОВЫХ предприятия ОТНОШЕНИЙ.

Рекомендую основные проблемами правила сотрудничества сопротивления в Компании определять культуру Корпоративным кодексом. Данный данные документ будет степень являться обязательным статистику для изучения рабочего всеми сотрудниками специалиста Компании. Он определит более ту модель поведения, специалистами которую необходимо благоприятную избрать каждому культура сотруднику для факту достижения положительных является результатов при поведения работе в Компании.

Целесообразно обрабатывать полагать, эффективность отношений деятельности медицинской организации – важнейший непознанный оценочный показатель главному результативности его низкий функционирования, который оценил означает соответствие услуг условиям потенциальным рынка, конкретным вторым требованиям покупателей не только различных по своим качественным, руководителя техническим, но и по коммерческим обучение и иным условиям представлены его реализации (цена, также сроки поставок, абсолютные каналы сбыта, организации реклама). Руководству разработать предприятия необходимо культуры заботиться о снижении болезни рисков, возникающих культура в процессе реформ.

Предлагаемая стиле система корпоративного создать управления позволит ООО «ИНТЕРСТОМ-М» оценить культур эффективность использования круг персонала и настроить должны мотивационную политику поставлен в компании.

Заключение

В настоящее время важнейшим принципом формирования корпоративной культуры становится социальное партнерство. Поэтому со стороны учреждения необходимо поддерживать и развивать социально-психологическое взаимодействие.

Целью предпринимательской деятельности ООО «ИНТЕРСТОМ-М» является оказание медицинских услуг. Деятельность общества направлена на получение прибыли.

В организации ООО «ИНТЕРСТОМ-М» преобладает линейно-функциональная организационная структура. В данной структуре наблюдаются сбои в работе при отсутствии на рабочем месте генерального директора, что значительно затрудняет восстановление процесса работы.

Из анализа организационной структуры видно, что по нормам управляемости; количество подчиненных генеральному директору превышает норму; программист по 1С выполняет большую часть работы над программой в области бухгалтерии, настройки бухгалтерских отчетов, анализ работы в области ценообразования и прочее, то целесообразнее перевести программиста в подчинение главному бухгалтеру.

Из фотографии рабочего дня специалиста маркетинговой службы наблюдаются затраты времени на ожидание ответа от генерального директора, который в свою очередь не успевает обрабатывать вопросы от медицинского персонала. В связи с этим необходимо выделить старшего руководителя с целью минимизации затрат времени.

По фотографии рабочего дня руководителя отдела маркетинговой службы видно, что 97 мин. времени тратится на выполнение функций специалиста отдела. Возможно перераспределение обязанностей между руководителем и специалистами отдела.

Из анализа баланса рабочего времени видно, что явочный фонд за 2015 год составил 217 дней, за 2016 год - 215, за 2017 год 218 дней. Абсолютное отклонение составило -2 дня за период 2015-2017 г., что выход 0,99%, в за период 2016-2017 гг. абсолютное отклонение составило 3, что увеличилось на 1%. Средняя продолжительность рабочего дня не изменилась и составила 8 часов. Реальный эффективный фонд рабочего времени за период 2016 года снизился на 16 часов, а к концу 2017 года увеличился на 24 часа, что составило увеличение на 1%.

В организации при увольнении сотрудников дается анкета, в которой, по желанию сотрудник может отметить причины своего увольнения. По статистике за три года с 2015 по 2017 год наиболее часто встречающейся была причина несоответствие заработной платы и отсутствие карьерного роста.

Результаты исследования показали, что уровень развития корпоративной культуры в данной организации довольно высок. Однако есть основания выделить следующие проблемы:

- недостаточно развитая система нематериального стимулирования труда;
- низкий уровень социального обеспечения сотрудников и организации их профессионального развития;
- недовольство ряда сотрудников состоянием социально-психологического климата (аспект поддержки и теплоты во взаимоотношениях).

В связи с обозначенными проблемами совершенствование корпоративной культуры ООО «ИНТЕРСТОМ-М» целесообразно осуществлять в следующих направлениях:

- расширение спектра методов и способов нематериального стимулирования сотрудников;
- повышение авторитета руководителей;

- оптимизация социально-психологического климата организации.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс отношения Российской Федерации. Часть первая (в ред. от 02.11.2013) и вторая Часть II (в ред. от 02.06.2018). – М.: Проспект, 2018.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2013). Часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.06.2018).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 06.04.2018).
5. Федеральный закон от 08.02.1998 №14-ФЗ (в ред. от 22.05.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью». – М.: Приор, 2017. – 42 с.
6. Ансофф И. Новая организационная стратегия. - М.: Вершина, 2015. – 221с.
7. Аброськина В. Д. Оценка корпоративной культуры и ее влияние на деятельность предприятий [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, октябрь 2013 г.). — М.: Буки-Веди, 2013. — С. 106-108.
8. Егоршин А.П. Организация труда персонала. – М.: Инфра-М, 2012. – 212с.
9. Жуков Б.М., Ткачева Е.Н. Исследование систем управления. – М., 2012. – 200с.
10. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда / В.М. Зубов, Р.В. Гаврилова. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 78 с.
11. Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Свистунов В.М. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2012. – 487с.
12. Камерон К. Диагностика и изменение корпоративной культуры / К. Камерон, Д. Н. Куин. — СПб.: Лань, 2017. – 480с.
13. Кафидов В.В. Современный менеджмент. – М.: Университет, 2012. – 390с.
14. Кибанов А.Я. Управление корпоративной культурой. – М.: Проспект, 2016. – 352с.
15. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. М.: ИНФРА М, 2012. – 556с.
16. Косьмин А.Д., Свинтицкий Н.В., Косьмина Е.А. Менеджмент. – М.: Академия, 2016. – 160 с.
17. Лиференко, Г. Н. Финансовый анализ предприятия: учеб. пособие / Г. Н. Лиференко. — М.: Издательство «Экзамен», 2016. – 160с.

18. Макеева В. Г. Культура предпринимательства: учебное пособие для вузов / В. Г. Макеева. — М.: ИНФРА-М, 2012. – 393с.
19. Максименко А.А. организационная культура: системно-психологические описания: Учебное пособие. – Кострома: КГУ, 2013. – 338с.
20. Максимчук В.Н. Стимулирование и мотивация персонала. – М.: Книг, 2012. – 330с.
21. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 482с.
22. Могутнова Н. Н. организационная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. - 2017. - № 4. - С. 130-136.
23. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. – М.: Инфра-М, 2013. – 304 с.
24. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: ИНФРА-М, 2013. – 255с.
25. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. – М.: Феникс, 2013. – 289 с.
26. Свешников С.В., Бочарников В.П., Бочарников И.В. Основы системного анализа и управления организациями. Теория и практика. – М.: ДМК-Пресс, 2015. – 286 с.
27. Технология кадрового менеджмента : учебно – практическое пособие/ под ред. И.в. Мишуровой – Ростов – н/ Д: Издательский центр «Март», 2015. – 249с.
28. Ткачук Л.Т. Менеджмент. – М.: Феникс, 2016. – 539 с.
29. Тузова А.А. Мотивация трудовой деятельности. – М.: МИЭМП, 2015. – 352с.
30. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 452с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Баланс рабочего времени за 2015-2017г.г.

№ Показатели	Года	Отклонения	Отклонения
	2015г. 2016г. 2017г. Г.	2016 г к 2015	2017 г к 2016 г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
					Абс(+/-)	Отн (%)	Абс. (+/-)	Отн (%)
1	Календарный фонд времени, дней	365	365	365	-	-	-	-
2	В том числе:							
	Праздничных дней	12	12	12	-	-	-	-
	Выходных дней	104	104	105	-	-	1	100
3	Номинальный фонд, дней	249	249	248	-	-	-1	99,5
4	Неявки на работу всего, дней:	32	34	30	2	106	-4	88,2
	Очередные отпуска	24	23	19				
	Дополнительные отпуска	12	8	9	-4	66	1	112
	Невыходы по болезни	7	9	1	2	128	-8	11
	Неявки, разрешенные законом	0,6	0,6	0,6	-	-	-	-
	Неявки с разрешения администрации	1,2	0,9	0,4	-0,3	75	-0,5	44
	Прогулы	-	-	-	-	-	-	-

5	Целодневные простои	-	-	-	-	-	-	-
6	Явочный фонд, дней	217	215	218	-2	99	3	101
7	Средняя продолжительность рабочего дня (смены), номинальная, час	8	8	8	-	-	-	-
8	Расчетный фонд рабочего времени, час	1736	1720	1744	-16	99	24	101
9	Сокращение рабочего дня, всего, час	7	7	7	-	-	3	-
1	Сверхурочные часы	-	-	-	-	-	-	-
	Реальная продолжительность рабочего дня (смены), час	7,95	7,95	7,95	-	-	-	-
	Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего, час	1729	1713	1737	-16	99	24	101

Приложение 2

Фотография рабочего времени руководителя маркетинговой службы

№ п/п	Виды работ	Текущее время	Продолжительность, мин.	Индекс
	Начало наблюдений	8.40	-	-

1	Приход на рабочее место	8.50	-	-
2	Подготовка рабочего места	9.00	10	ПЗ
3	Обработка документов в базе 1 С.	9.10	10	ПЗ
4	Подготовка документов для склада	10.10	60	ОП
5	Сканирование документов	10.20	10	ПЗ
6	Отправка документов по средствам электронной почты	10.30	10	ОП
7	Разговор по телефону	10.50	20	ПНД
8	Отдых и личные надобности	11.00	10	ОТЛ
9	Решение проблем	11.20	20	ОП
10	Анализ состояния складов	12.10	50	ПЗ
	Уборка рабочего места	12.20	10	ОБ
11	Обработка поступающих заказов	13.30	70	ОП
	Отдых и личные надобности	13.50	20	ОТЛ
12	Обед	14.00-15.00	-	

13	Обработка заявок для склада	15.10	10	ОП
14	Выставление счетов	15.20	10	ОП
15	Отправка счетов, документов и пр.	16.00	40	ПЗ
16	Проверка договоров	16.15	15	ПЗ
17	Отдых и личные надобности	16.30	15	ОТЛ
18	Разговоры с подчиненными	16.50	20	ПНТ
19	Подготовка отчетности за день по складским остаткам	17.00	10	ПЗ
20	Подсчет оборота за день	17-30	30	ОП
21	Подсчет денежных средств за день	17-45	15	ОП
22	Подготовка к уходу с рабочего места	17-55	10	ПЗ
23	Уход с рабочего места	18-00	5	ПЗ
24	Окончание наблюдения	-	-	
	Итого		480	T _{СМ}

Фотография рабочего времени специалиста маркетинговой службы

№ п/п	Виды работ	Текущее время	Продолжительность, мин.	Индекс
	Начало наблюдений	8.40	-	-
1	Приход на рабочее место	9.10	-	-
2	Подготовка рабочего места	9.20	10	ПЗ
	Личные надобности	9.25	5	ОТЛ
3	Обработка документов в базе 1 С.	9.45	20	ОП
4	Подготовка документов для склада	10.15	30	ОП
	Разговор по средствам isq	10.25	10	ПНД
5	Сканирование документов	10.30	5	ПЗ
6	Отправка документов по средствам электронной почты	10.50	20	ОП
7	Отдых и личные надобности	11.00	10	ОТЛ
8	Разговор по телефону с клиентами	11.20	20	ОП
9	Отдых и личные надобности	11.30	10	ОТЛ

10	Решение проблем с отгрузками	11.50	20	ОП
	Уборка рабочего места	12.00	10	ОБ
11	Обработка поступающих звонков, заказов	12.30	30	ОП
12	Обед	12.30-13.30	-	
13	Обработка заявок для склада	14.00	30	ОП
14	Выставление счетов клиентам	14.30	40	ОП
	Выход с рабочего места	14.55	25	ПНД
15	Отправка счетов, документов и пр.	15.20	25	ОП
16	Проверка первичной документации	16.10	50	ОП
17	Отдых и личные надобности	16.30	20	ОТЛ
18	Разговоры с коллегами по работе	16.50	20	ПНТ
19	Интернет	17.15	25	ПНД
20	Оформление документов для отправки почтой	17.30	15	ПЗ

21	Подготовка к уходу с рабочего места	17.50	20	ПЗ
22	Уход с рабочего места	18.00	10	ПЗ
23	Окончание наблюдения		-	
	Итого		480	T _{см}