



ПРЕЗЕНТАЦИЯ К РАБОТЕ НА ТЕМУ:

«РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ
«ПРОГРЕССТЕХ»

АВТОР РАБОТЫ: _____

РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОТЫ _____

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ РАБОТЫ

- Полное и систематизированное осуществление организационного и управленческого обеспечения процесса формирования и развития корпоративной культуры позволит добиться максимальной его результативности. Эффективная корпоративная культура способствует формированию потенциала организации, который проявляется в конкретных экономических и финансовых показателях в будущем, обеспечивающих рост прибыли организации, повышение её капитализации и рыночной стоимости (преимущественно за счет улучшения системы управления персоналом, роста его удовлетворенности трудом, ростом производительности и вовлеченности в развитие предприятия).

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Целью работы является изучение особенностей и путей совершенствования корпоративной культуры и делового кредо в ООО «Прогрестех».

Задачи:

- рассмотрение сущности понятия и особенностей структуры корпоративной культуры предприятия.
- изучение особенностей формирования корпоративной культуры.
- изучение опыта формирования и развития корпоративной культуры в РФ и за рубежом.
- анализ корпоративной культуры исследуемого предприятия.
- разработка рекомендаций по улучшению корпоративной культуры на предприятии.

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ РАБОТЫ

Объектом работы является ООО «Прогрестех».

Предметом работы являются особенности формирования и управления корпоративной культуры предприятия.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ООО «ПРОГРЕССТЕХ»



Преимущества организационной структуры компании «Прогрестех» – четкая система взаимных связей функций и подразделений, четкая система единоначалия – один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель, ясно выраженная ответственность, быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.

ОСНОВНЫЕ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В 2016-2018 ГГ.

Показатель	2016	2017	2018	Отклонение	Темп роста, %
Выручка, тыс. руб.	11317	12422	13139	1822	116,10%
Себестоимость продаж, тыс. руб.	10225	11781	12935	2710	126,50%
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	1092	641	204	-888	18,68%
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	1092	641	204	-888	18,68%
Прочие расходы, тыс. руб.	53	192	171	118	322,64%
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	1039	449	31	-1008	2,98%
Текущий налог на прибыль, тыс. руб.	177	122	140	-37	79,10%
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	862	327	-109	-971	-12,65%
Стоимость активов, тыс. руб.	685	98	411	-274	60,00%
Стоимость оборотных активов, тыс. руб.	532	48	21	-511	3,95%
Стоимость основных средств, тыс. руб.	152	50	390	238	256,58%
Оборачиваемость оборотных активов	21,27	258,79	625,67	604,39	2941,19%
Фондоотдача	74,45	248,44	33,69	-40,76	45,25%
Рентабельность активов	162,03%	681,25%	-519,05%	-681,08%	-320,34%
Рентабельность продаж	9,65%	5,16%	1,55%	-8,10%	16,09%

ДЕКЛАРИРУЕМЫЕ ЦЕННОСТИ ООО «ПРОГРЕССТЕХ»

Ориентация на результат

Командный дух

Постоянное улучшение путем раскрытия

Творческого потенциала работников

Доверие и честность

Готовность принять вызов

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПО КАМЕРОНУ-КУИННУ



Рисунок 1 - Важнейшие характеристики



Рисунок 2 - Общий стиль лидерства в организации

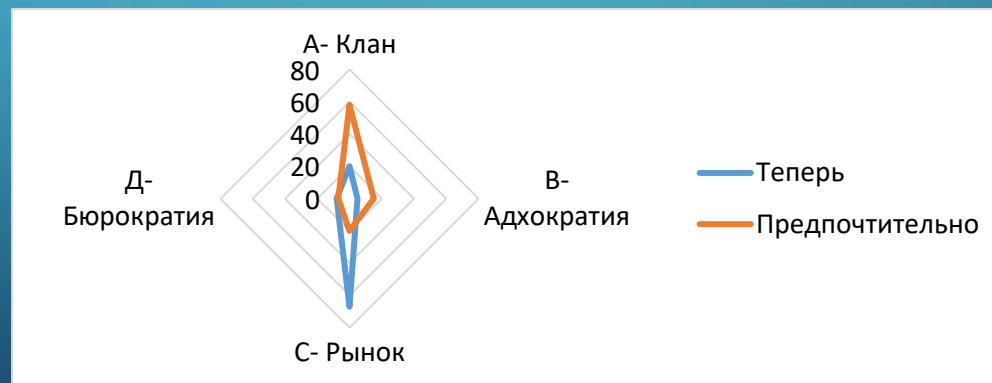


Рисунок 3 - Управление наемными работниками

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПО КАМЕРОНУ-КУИННУ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

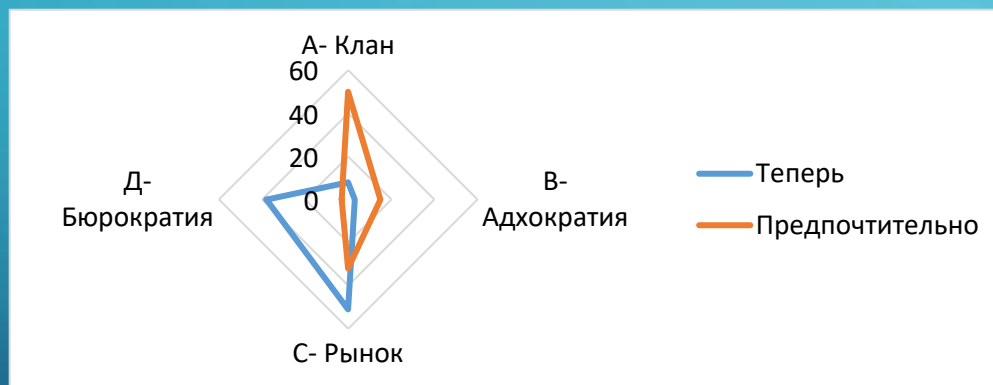


Рисунок 4 - Связующая сущность организации

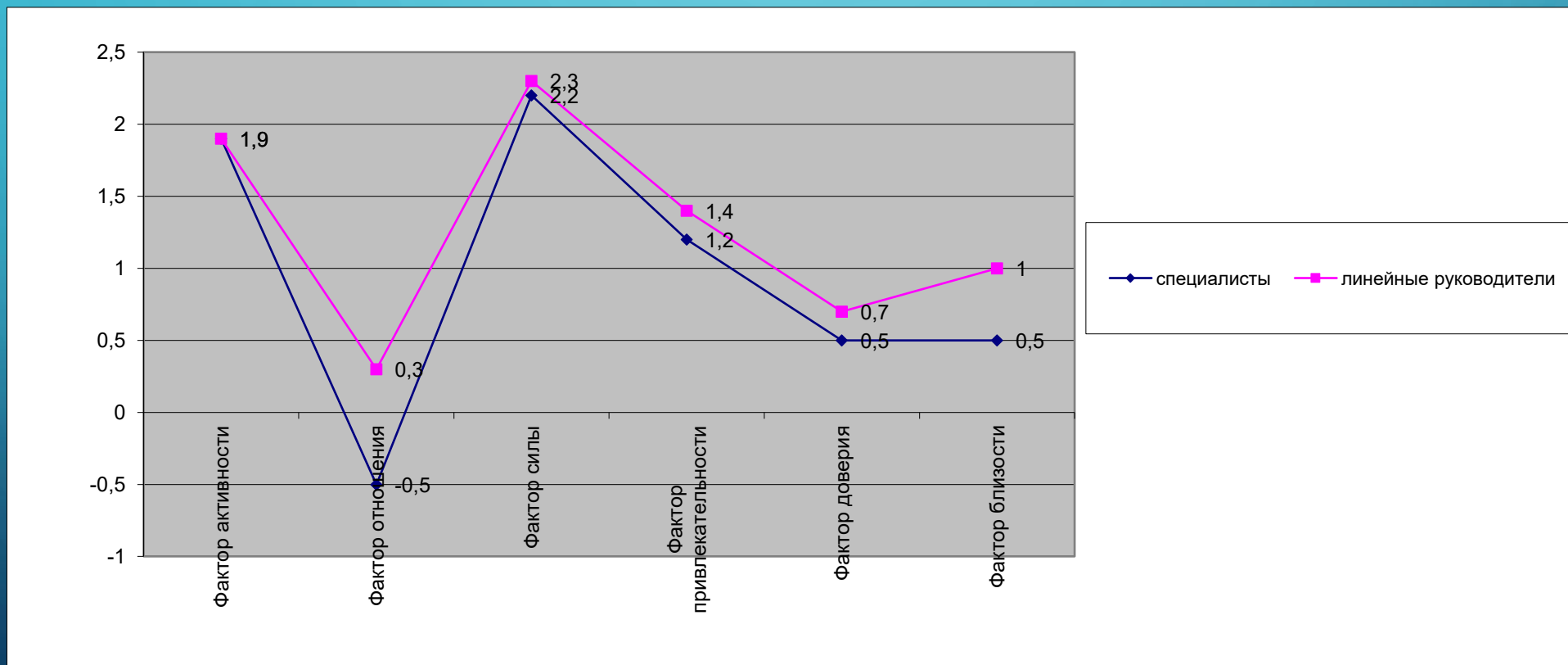


Рисунок 5 - Стратегические цели

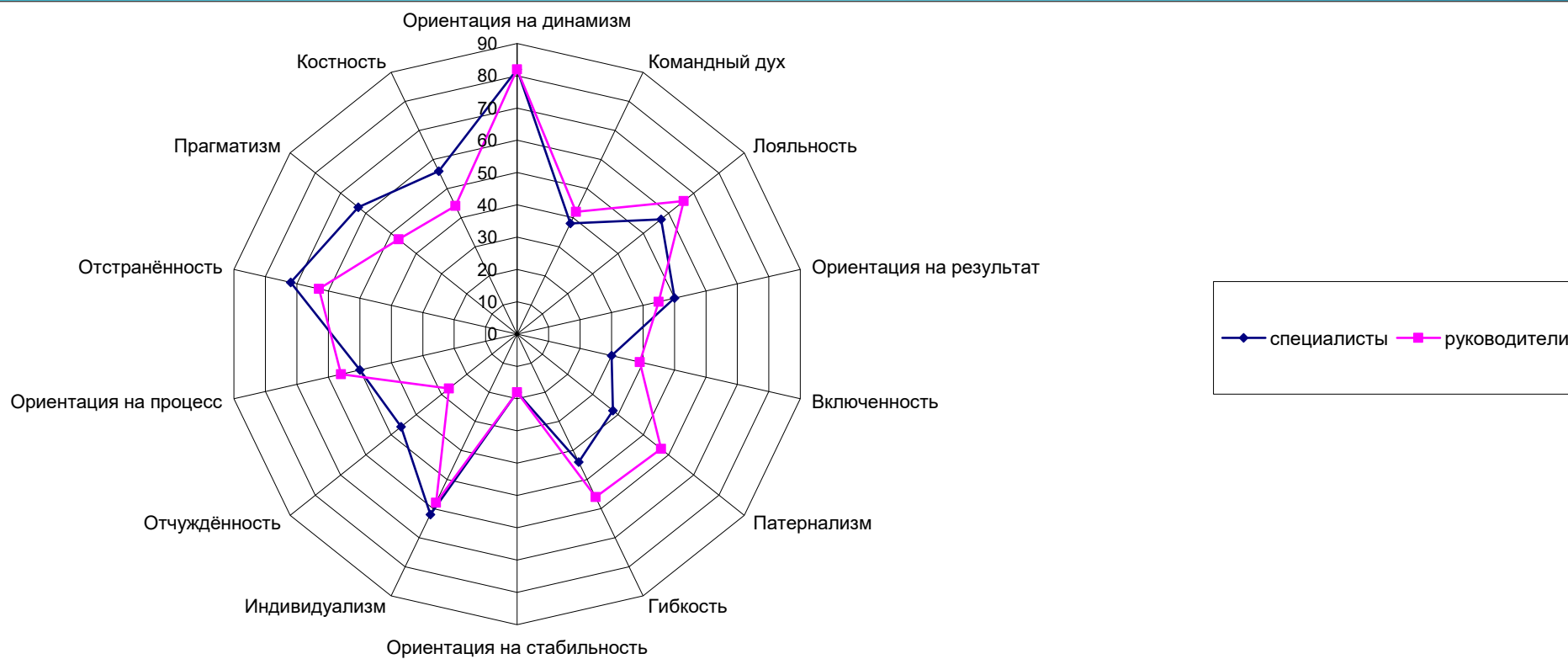
СРЕДИНЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО ФАКТОРАМ, СОСТАВЛЕННЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИАГНОСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ СЕМАНТИЧЕСКОГО ДИФФЕРЕНЦИАЛА



ЗНАЧЕНИЯ ПО ФАКТОРАМ В РАЗРЕЗЕ СТАТУСНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ООО «ПРОГРЕССТЕХ»



ПРОБЛЕМЫ, ВЫЯВЛЕННЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА

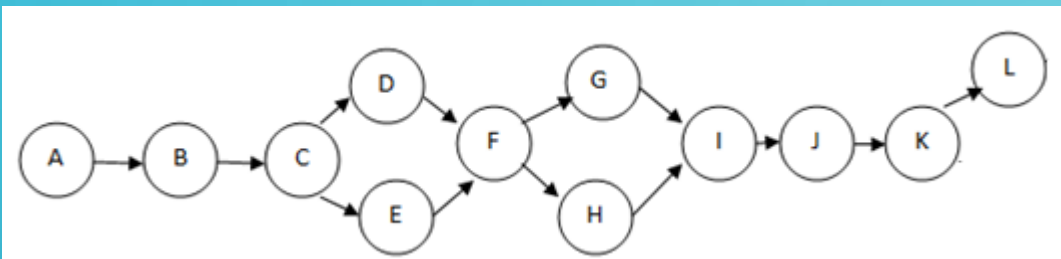
Сегодняшняя корпоративная культура ООО «Прогрестех» далека от содержания большинства декларируемых ценностей предприятия, в том числе: «постоянное улучшение путем раскрытия творческого потенциала работников», «готовность принять вызов», «ориентация на результат», «командный дух», «доверие и честность».

Кроме того, в существующей корпоративной культуре содержится ряд противоречий, мешающих развитию бизнеса. Прежде всего, речь идет о присутствии выраженных иерархических субкультур, которое в свою очередь порождает ряд проблем внутреннего характера, как-то: низкая включенность в дела предприятия и восприимчивость персонала к нововведениям, недоверие и неприятие политики руководства, заметное сопротивление изменениям. Таким образом, необходимы программы работы с персоналом, направленные на подготовку кадров и их развития.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА

- Для совершенствования корпоративной культуры роста включенности в дела предприятия и восприимчивости персонала к нововведениям, повышения доверия к политике руководства, предотвращения сопротивления изменениям возможно введение в практику работы с персоналом работы с кадровым резервом, которые позволят не только готовить квалифицированные кадры для предприятия, но и развивать в персонале необходимые качества персонала.
- Программы работы с резервом ООО «Прогрестех» рассматриваются, как один из источников обучения руководителей для замещения ключевых должностей в верхней части среднего звена управления. Но лишь небольшая часть первоначально отобранных кандидатов в период пребывания в резерве добивается назначения на одну из них.
- Программа рассчитана на то, чтобы поддерживать очень высокий уровень конкуренции среди специалистов и повысить уровень корпоративной культуры на предприятии.

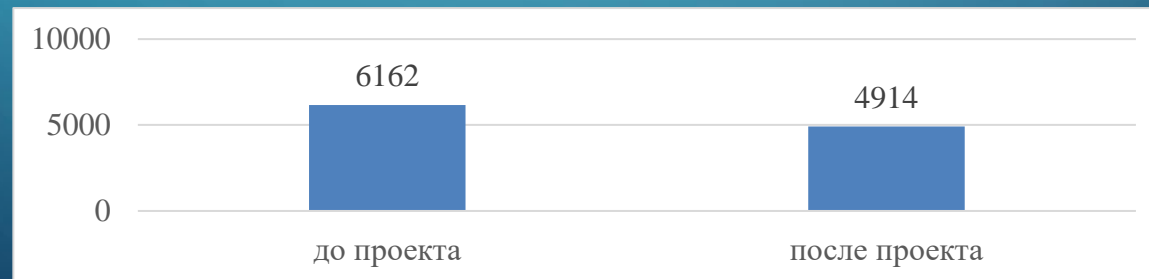
СЕТЕВОЙ ГРАФИК ПРОЕКТА И ГРАФИК ГАНТА



Обозначение работы	Описание работ	Длительность работы, дни	Самое раннее начало	Самое позднее начало	Самое раннее окончание	Самое позднее окончание	Резерв времени, недели
A	Принятие решения о совершенствовании корпоративной культуры компании	3	0	3	4	7	4
B	Разработка приказа руководства предприятия о разработке программы, направленной на совершенствование корпоративной культуры	4	0	4	0	4	0
C	Формирование команды проекта	5	3	8	7	12	4
D	Определение методик обучения	8	4	12	4	12	0
E	Анализ тренинговых компаний на рынке услуг	6	4	10	6	12	2
F	Определение состава участников программы	8	10	18	12	20	2
G	Выбор тренинговой компании для обучения	7	12	19	13	20	1
H	Проведение обучения	11	12	23	12	23	0
I	Составление новых должностных инструкций персонала	3	19	22	20	23	1
J	Ознакомление персонала с новыми должностными инструкциями	14	10	24	14	28	4
K	Сокращение должностей	5	23	28	23	28	0
L	Анализ эффективности обучения	4	28	32	28	32	0

ДИНАМИКА ФОНДА ЧИСЛЕННОСТИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕРСОНАЛА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Должность	До обучения		После обучения	
	Количество, чел.	Среднемесячная заработная плата с налогами, тыс. руб.	Количество, чел.	Среднемесячная заработная плата с налогами, тыс. руб.
Главный бухгалтер	1	100	1	100
Старший бухгалтер	1	60	1	60
Бухгалтер	1	40	0	0
Главный инженер	1	90	1	90
Заместитель главного инженера	1	65	1	65
Специалист высшей категории	1	40	0	0



ФИНАНСОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ «БУДУЩИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ» И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПЕРСОНАЛА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ

Показатель	Значение
Количество обучающихся, чел.	4
Количество учебных модулей, руб.	11
Стоимость обучения на 1 модуле для одного обучающегося в год, тыс. руб.	10
Срок обучения, лет	2
Общая сумма затрат на обучение, тыс. руб.	880

Эффективность= $1248/880=1,42$ руб.

Срок окупаемости= $880/1248=0,71$ года или 258 дней.

ДОКЛАД ОКОНЧЕН, СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!