

**IV Щорічна студентська науково-практична конференція
«Сучасна економіка: проблеми та перспективи
розвитку»**

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА

Виконала студентка І І І курсу СВО «бакалавр»
спеціальності міжнародні економічні відносини

Цхай Рита

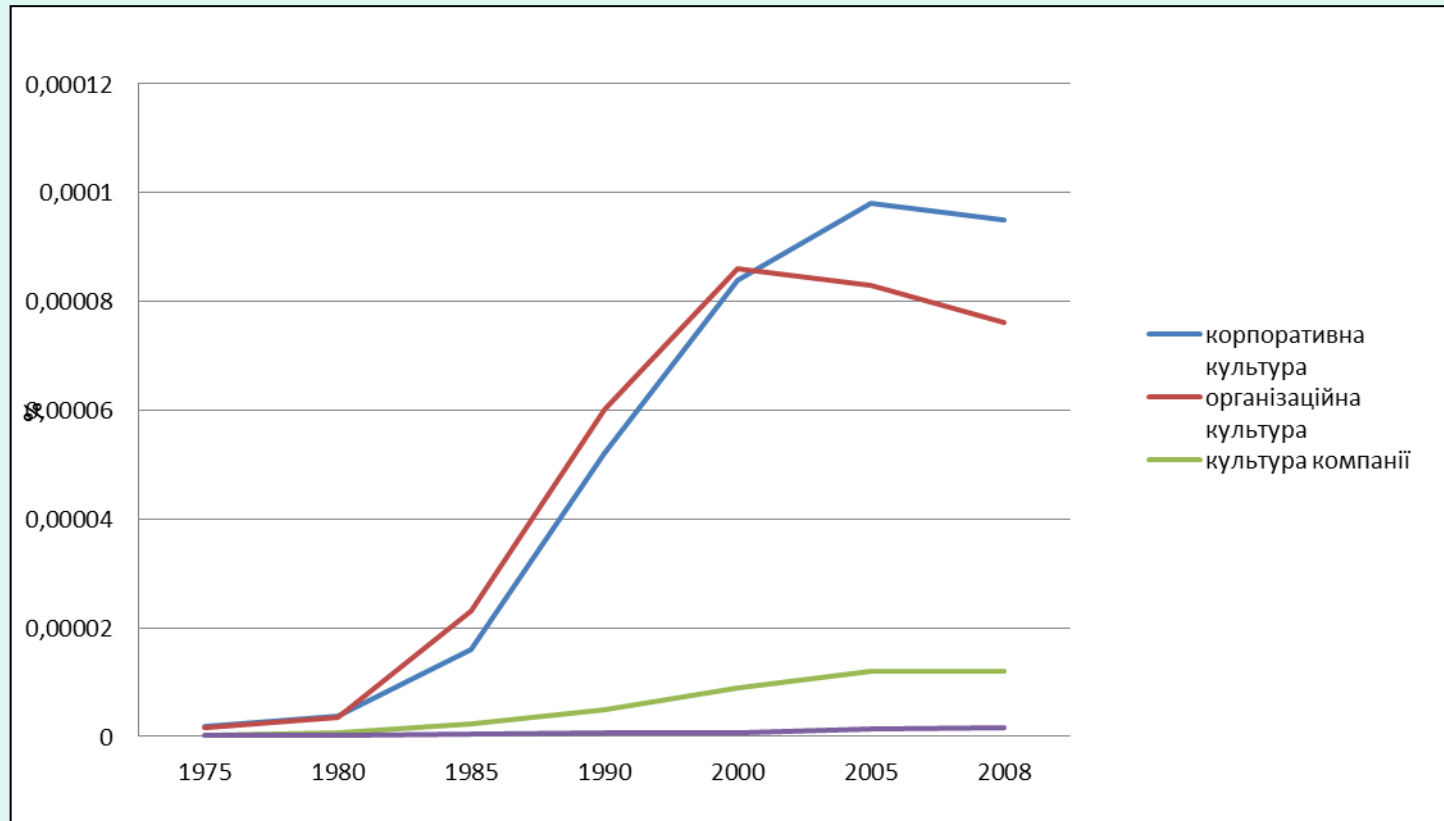
Науковий керівник

к.е.н., ст.викл. **Чмут Анна**

Херсон 2020



СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА КОНСТРУЮВАННЯ ЇЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ



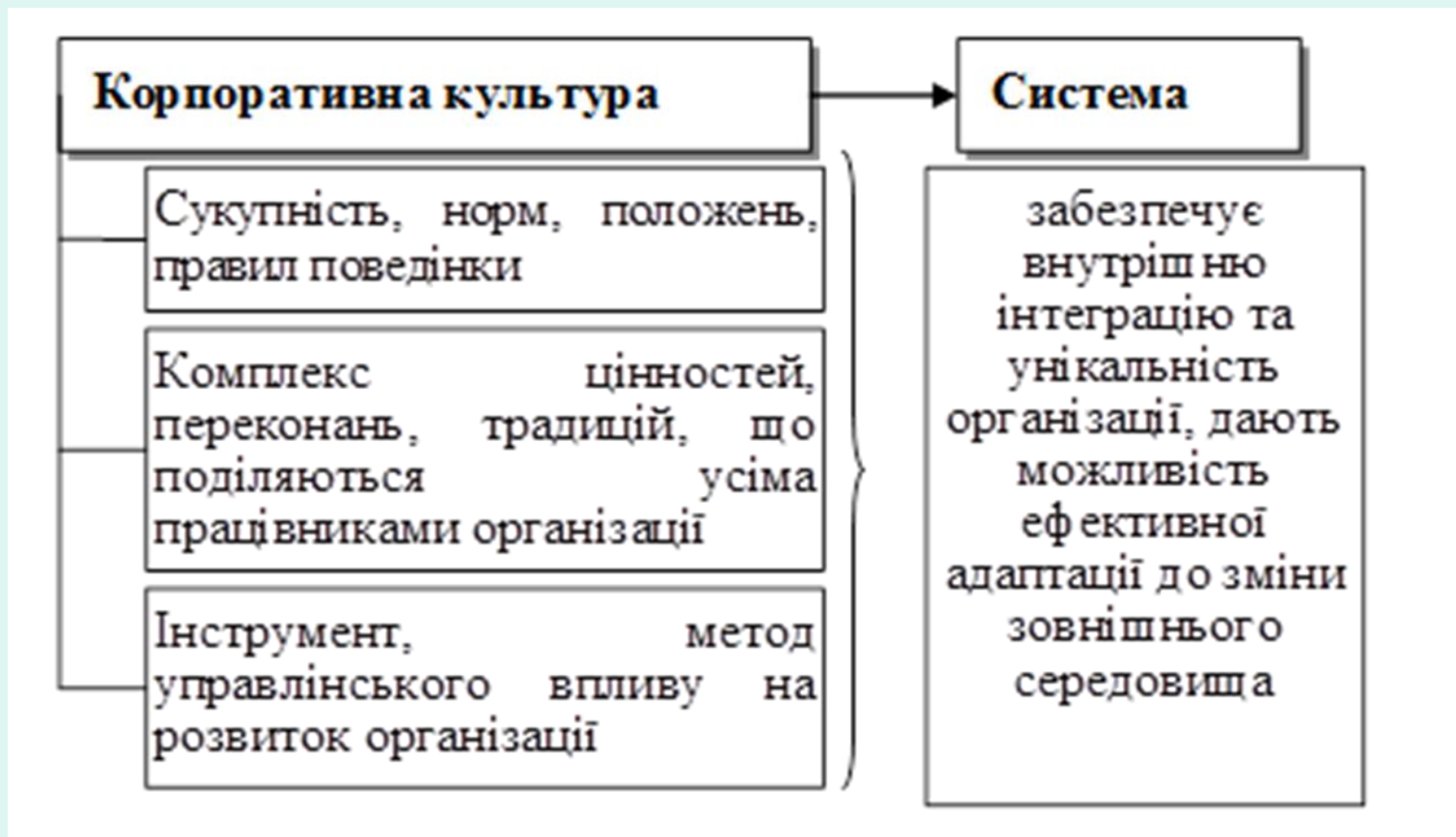
Динаміка вживання понять «корпоративна культура», «організаційна культура», «культура компанії», «фірмова культура».

Джерело: власні дослідження авторів.

СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА КОНСТРУЮВАННЯ ЇЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

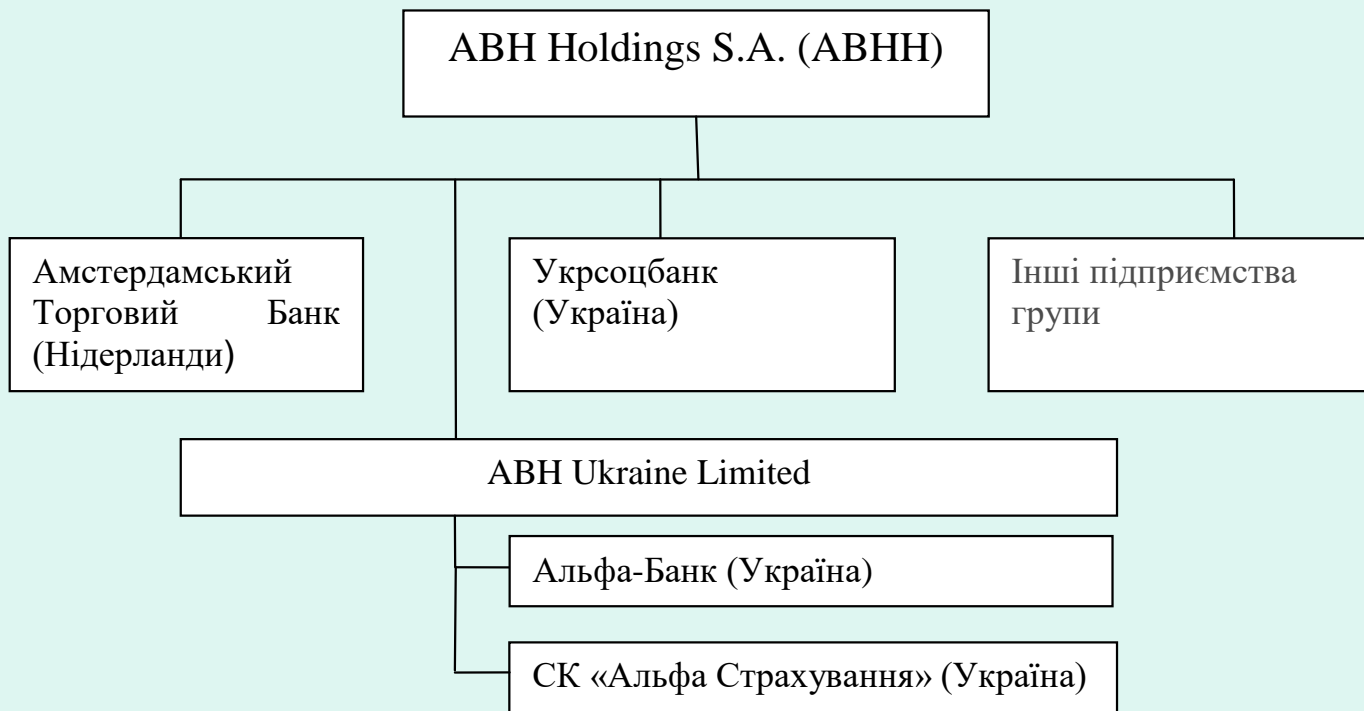
Джерело	Суть явища	Зміст явища	Результат явища
1	2	3	4
Елідж Л. (1974) [13]	Унікальна сукупність норм, цінностей переконань, зразків поведінки,	які визначають способи об'єднання груп та окремих осіб в організації	з метою досягнення поставлених цілей
Шварц Х. (1981) [13]	Комплекс переконань та очікувань, що поділяються членами організації	Вони формують норми, які в значній мірі визначають поведінку організації та окремих осіб і груп	
Голд К. (1982) [13]	Унікальні характеристики особливостей організації		те, що відрізняє її від інших в галузі
Смирнич Л. (1983) [13]	Набуті смислові системи	що передаються звичайною мовою та іншими символічними засобами, які виконують репрезентативні, директивні та афективні функції	та здатні створити культурний простір та особливе відчуття реальності
Шейн Е. (1985) [13]	Патерн колективних базових уявлень,	набутих групою, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття і розгляду названих проблем	при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції,
Кілман Р. (1986) [13]	Філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування та норми		які зв'язують організацію в єдине ціле

СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА КОНСТРУЮВАННЯ ЇЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ



Формування авторського тлумачення поняття «корпоративна культура»

ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ



Організаційно-економічна характеристика підприємства

Стан корпоративної культури СК «Альфа Страхування»

Цінності компанії задекларовані у відкритих джерелах	Цінності компанії, які декларують перші особи
Якість надання послуг	Швидкість та якість надання послуг
Довіра клієнтів	Продуктивність
Потенціал співробітників	Лідерство
Фінансова безпека клієнтів	Професіоналізм
Інноваційність	Інноваційність

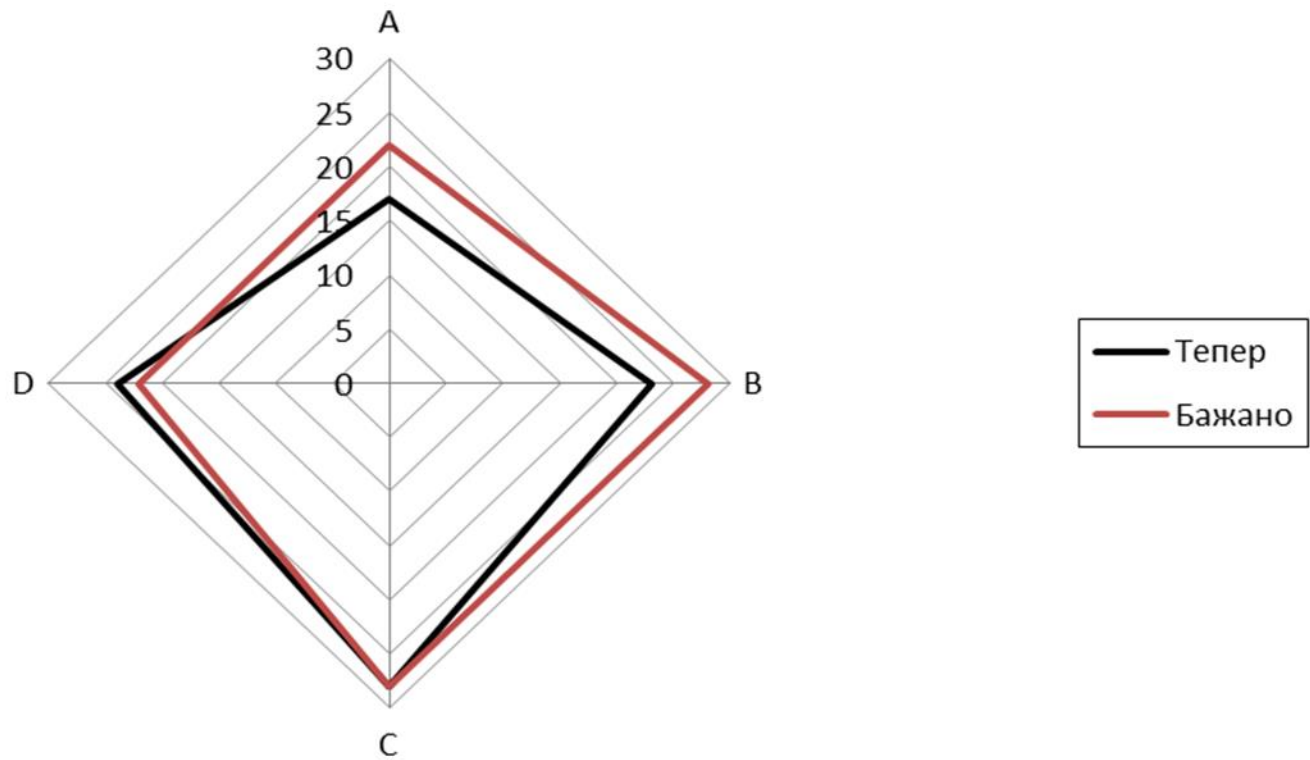
Елементи матеріальної складової корпоративної культури	Є/нема
1	2
Корпоративна символіка	
Логотип	+
Веб-сайт	+
Фірмовий одяг	+
Індивідуальні знаки відмінності	-
Корпоративна атрибутика	+
Фірмові бланки	+
Девіз	-
Рекламний лозунг	+
Фірмовий колір	+
Предмети суспільної праці	
Інтер'єр та меблі в корпоративному стилі	+/-
Оснащення робочих місць	+
Техніка, обладнання	+
Основні традиції компанії	
Внутрішньо організаційні кодекси	-
Корпоративні свята	+
Навчання персоналу	+
Норми поведінки в організації	+/-
Корпоративні легенди та історії	-
Корпоративні ритуали та нагороди	+

Результати тесту «Рівень корпоративної культури»

Назва секції	Номери питань	Середній бал за секцією	Максимальний бал за секцією	Різниця в % між максимальним та середнім балом
1. Робота	1, 5, 9, 13,17, 21, 25	35	70	50
2. Комунікації	2, 6, 10, 14, 18, 22	30	60	50
3. Управління	3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28	35	80	56,3
4. Мотивація та мораль	4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29	41	80	48,8

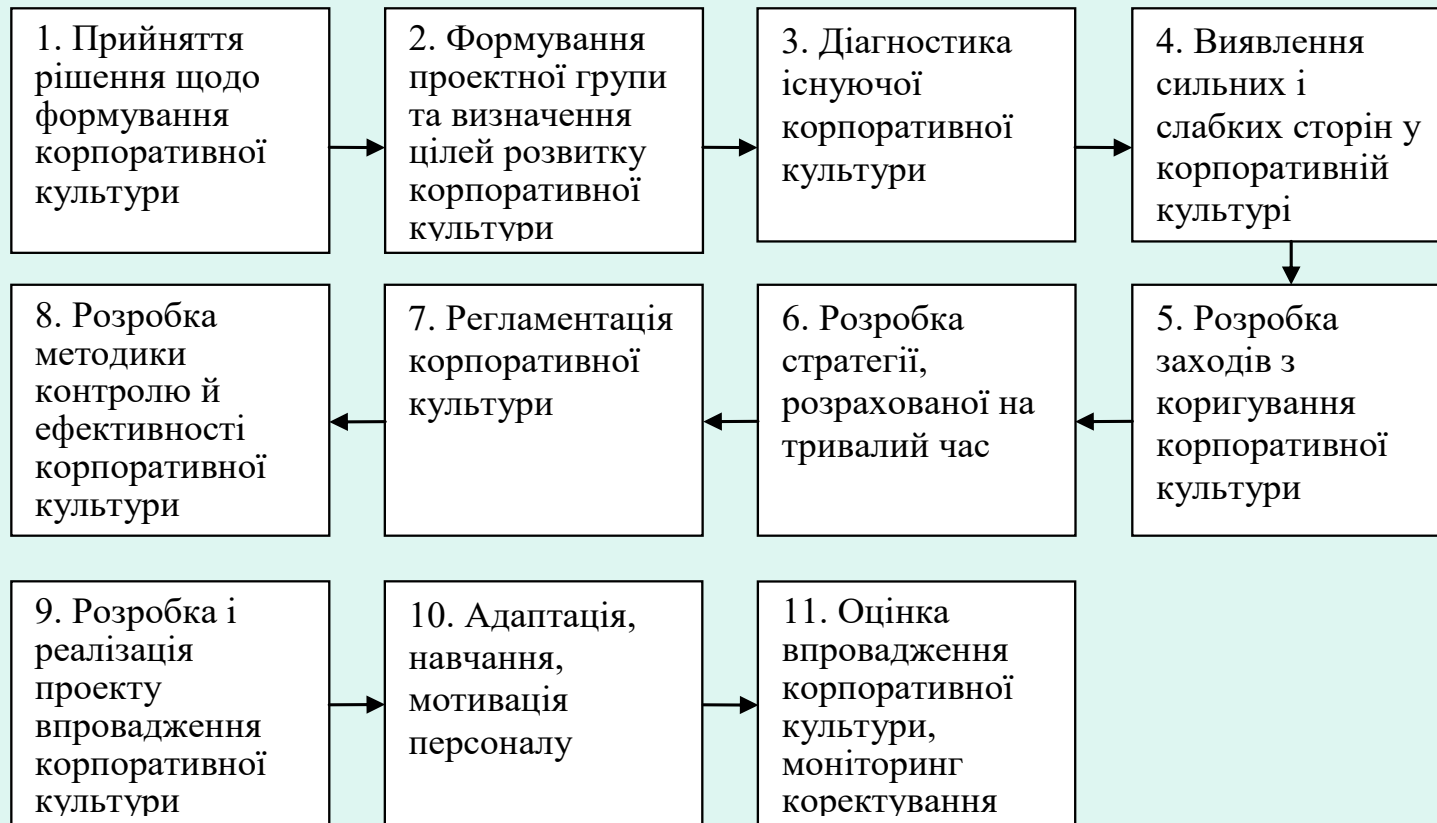
Оцінка сили корпоративної культури

Твердження	Середній бал
1. Практично всі менеджери і більшість співробітників можуть описати цінності компанії, її цілі, усвідомлюють важливість клієнтів	3,8
2. Співробітники чітко усвідомлюють свій внесок в досягнення цілей компанії	4
3. Дії менеджерів зазвичай узгоджуються з прийнятими в компанії цінностями	4,1
4. Підтримка інших співробітників, навіть з інших відділів, є нормою і оцінюється по достоїнству	4
5. Компанія і її менеджери орієнтовані швидше на довгострокові, ніж на короткострокові, перспективи	4,2
6. Лідери прагнуть розвивати своїх підлеглих	4,2
7. До найму нових співробітників ставляться дуже серйозно, з кандидатами проводять кілька інтерв'ю, орієнтованих на виявлення у них рис, відповідних культурі компанії	4,1
8. Кандидатам і співробітникам на випробувальному терміні надається достовірна інформація про компанії (як позитивна, так і негативна), що дає їм можливість зробити усвідомлений вибір про доцільність для себе роботи саме в цій компанії	4,2
9. Критерій переходу співробітника на нову сходинку ієрархічної градації - його професіоналізм, а не інтриги і знайомства	4,2
10. Цінності компанії наголошують на необхідності ефективної діяльності, адаптації до мінливого зовнішнього середовища	4,2
11. Дотримання місії і цінностей компанії важливіше, ніж відповідність процедурам і стилю одягу	4,2
12. Ви чули розповіді про лідерів або героїв компанії	2,8
13. У компанії виробляються нагородження співробітників, які зробили істотний внесок у справу компанії	2,5
Загальна сума балів	50,7



Оцінка організаційної культури СК «Альфа
Страховання» за методикою ОСАІ

УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТРАХОВОГО ПІДПРИЄМСТВА



Модель формування корпоративної культури в страховій компанії

Розділ	Зміст
1. Вступ	Мета Кодексу та його застосування. Місія компанії, девіз, лозунг.
2. Норми ділової етики та поведінки	Правила ділової етики керівників та співробітників.
3. Корпоративні цінності	Основні цінності компанії та загальні принципи етики в страховій діяльності
4. Конфлікт інтересів	Принципи поведінки у разі виникнення конфлікту інтересів.
5. Захист персональних даних та використання службової інформації	Особливості дотримання принципу захисту персональних даних та наслідки його невиконання. Принципи використання службової інформації
6. Зовнішній вигляд працівників та культура одягу	Рекомендації, щодо зовнішнього вигляду, корпоративний стиль.
7. Соціально-психологічний клімат	Міжособистісні конфлікти. Релігійна терпимість. Дискримінація та домагання
8. Здоров'я та безпека працівників	Підтримка соціально-психологічного клімату. Заборона вживання алкогольних та наркотичних речовин. Пропаганда здорового життя. Охорона праці та безпека життєдіяльності.
9. Якість надання послуг	Вимоги до якості. Телефонне спілкування, спілкування з клієнтом
10. Взаємодія із зовнішніми стейкхолдерами	Принципи взаємодії з громадськими, державними організаціями, конкурентами та іншими зовнішніми організаціями.
11. Корпоративні заходи та ділові подарунки.	Принципи поведінки на корпоративних заходах. Принципи та обмеження ділових подарунків.

Пропозиції щодо структури Кодексу ділової етики СК «Альфа Страхування»

Список використаних джерел

1. Шейн Е.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с
2. Deal, T. E., & Kennedy, A. A.. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
3. Старостина А. Сутність та практичне застосування методики конструювання категоріального апарату економічної науки (на прикладі понять "глобалізація" та "підприємницький ризик") / А. Старостіна, В. Кравченко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. - 2011. - Вип. 128. - С. 5-10.
4. Шевченко В. С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства / В. С. Шевченко // Комунальне господарство. – 2011. – Вип. 14. – С. 160–165.
5. Воробйова Н. П. Організаційна культура в системі менеджменту / Н. П.Воробйова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. - 2013. - № 1 (21) .- С.46-48
6. Грібахо О. Організаційна культура підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності / О.О. Грібахо // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту, 2016. - № 3. – С.156-170.
7. Пушкар З.М. Корпоративна культура в контексті діяльності організації [Електронний ресурс] / З.М. Пушкар. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/10/230.pdf>



Дякую за увагу!

