

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



---

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА:  
**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

---

**Выполнила:**

Ипатова Лина Георгиевна  
студентка 4 курса ВШФМ

**Научный руководитель:**

Царенко Андрей Сергеевич,  
доцент, кандидат экономических наук

# ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

## ЦЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Определить основные направления развития организационной культуры
2. Проанализировать организационную культуру отдельного предприятия
3. Разработать комплекс мер по совершенствованию организационной культуры

## ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- Раскрыть понятие организационной культуры и её роль в функционировании современной организации
- Изучить элементы и механизмы формирования организационной культуры предприятия
- Раскрыть понятие корпоративной этики как инструмента формирования организационной культуры
- Рассмотреть организационно-экономическую характеристику компании Intravision, а также проанализировать уровень её организационной культуры
- Разработать предложения по совершенствованию организационной культуры

# ЛОГИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретические аспекты формирования и развития организационной культуры



Понятие организационной культуры и её роль в функционировании современной организации

Элементы и механизмы формирования организационной культуры предприятия

Корпоративная этика как инструмент формирования организационной культуры

Содержание управления организационной культурой

Формирование организационной культуры на примере компании Intravision



Организационно-экономическая характеристика и анализ среды функционирования компании

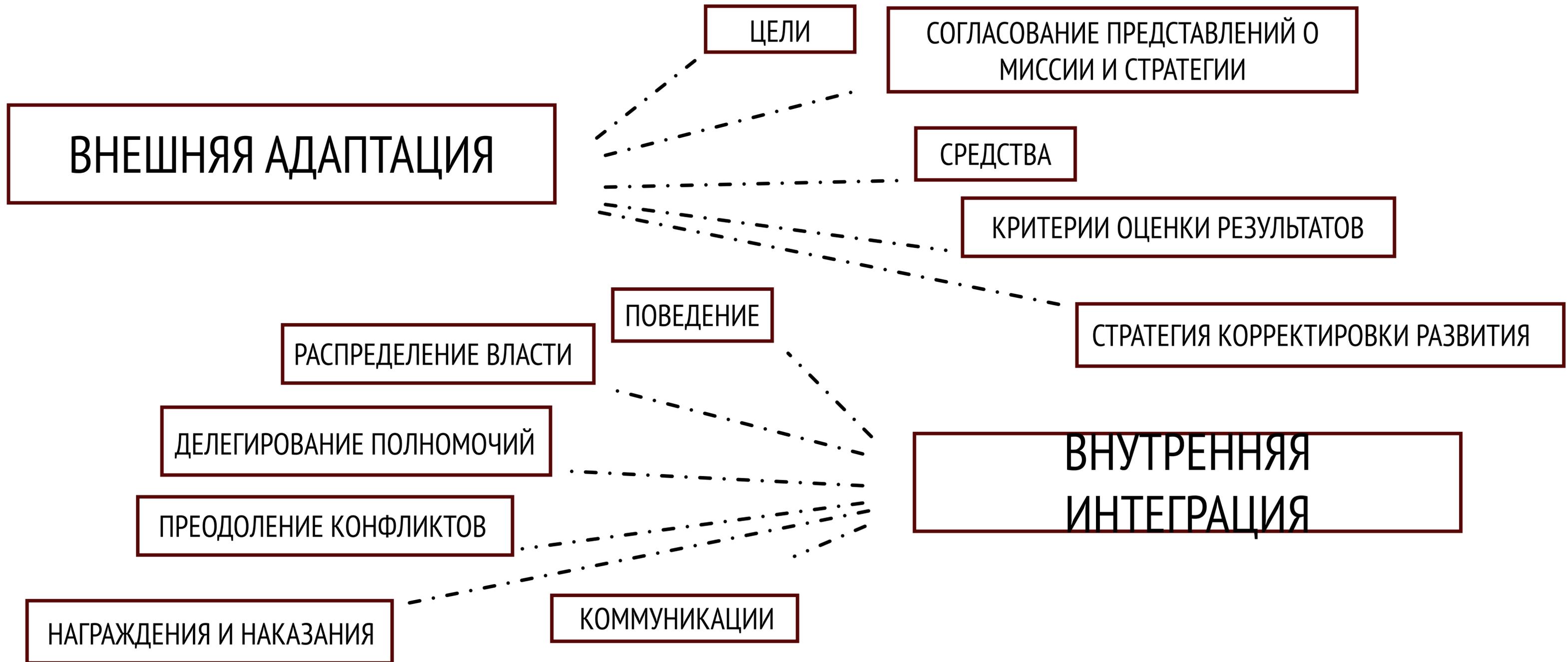
Характеристика организационной культуры компании Intravision

Рекомендации по совершенствованию организационной культуры

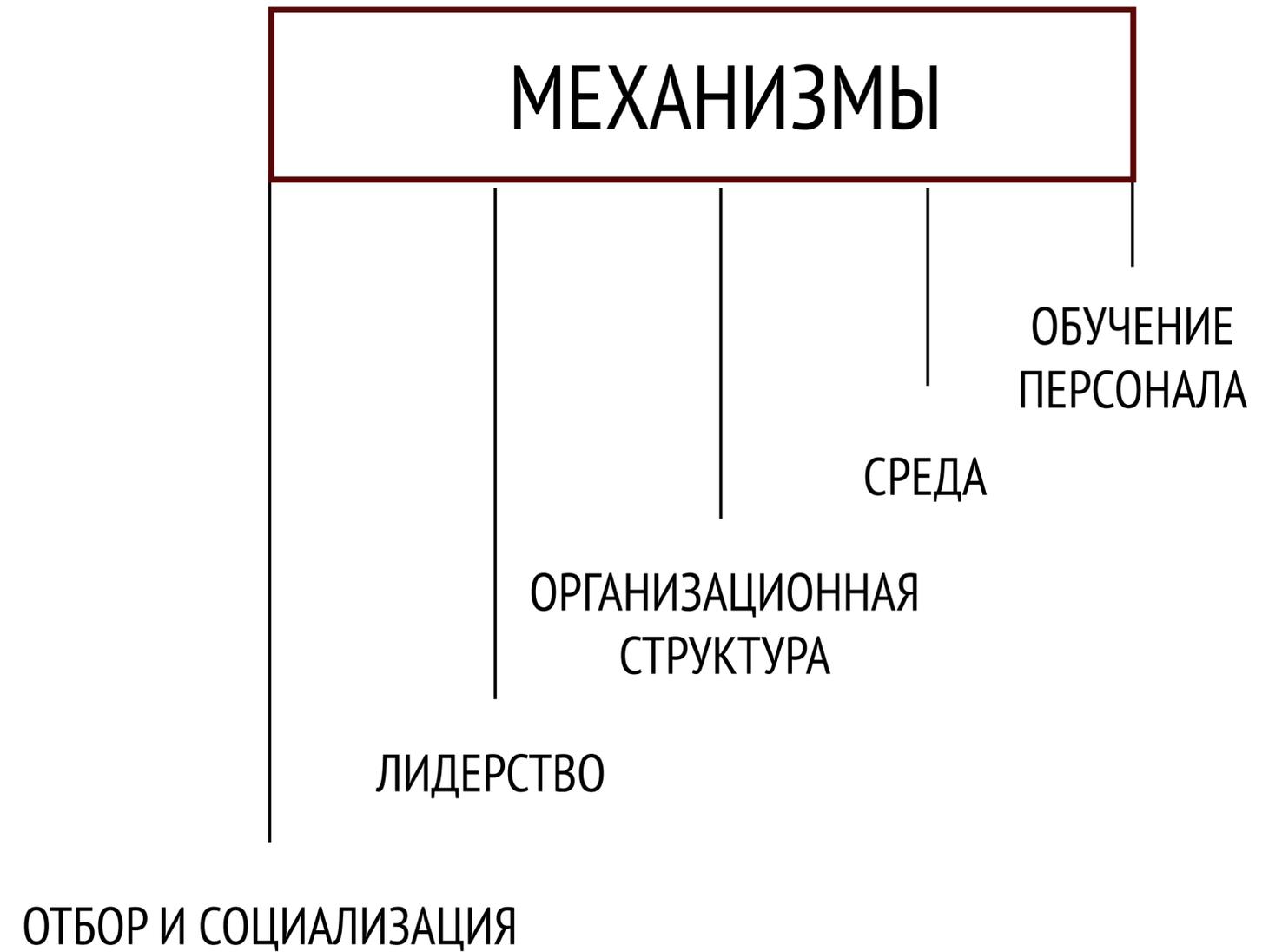
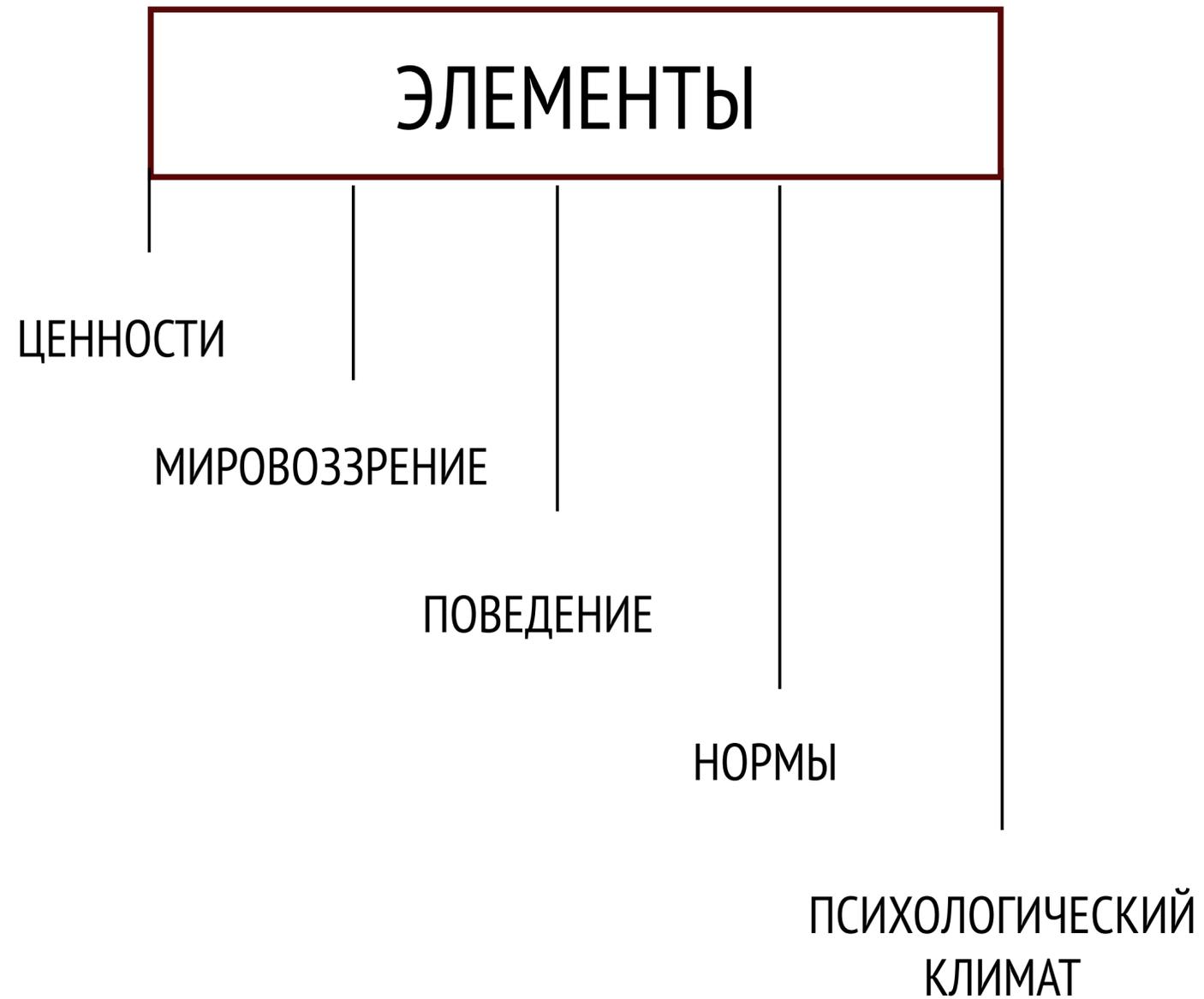


Основные предложения по совершенствованию организационной культуры компании Intravision

# ФОРМИРОВАНИЕ



# ЭЛЕМЕНТЫ И МЕХАНИЗМЫ



# КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

## ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

	Профессиональный	Декларативный	Развернутый
Компании-примеры	Северная торгово-промышленная палата, Альфа-Банк	Panasonic, Johnson & Johnson	Procter & Gamble, BP Amoco
Характеристика организации	Профессионально однородного типа	Крупная организация, профессионально неоднородного типа	
Основные функции	Репутационная, управленческая и функция развития корпоративной культуры	Преимущественно функция развития корпоративной культуры	Репутационная и управленческая функции
Адресат	Все сотрудники	Все сотрудники	Менеджмент
Формат	Большой объем, профессиональный язык	Небольшой объем, простой язык	Большой объем, специализированная терминология

# О КОМПАНИИ



**intravision** – российская компания, специализирующаяся на разработке и внедрении современных веб-систем. С 2004-го года компания создала ряд универсальных инструментов, позволяющих эффективно решать различные задачи в области веб-разработок, постоянно внедряя в производственный процесс самые современные технологии и инструменты.



# ХАРАКТЕРИСТИК

## А

- ОФИС - OPEN SPACE

— . — . — . — . — . ▶ процесс работы открытый и прозрачный, руководство компании всегда доступно любому необходимому взаимодействию с сотрудниками

- РУКОВОДИТЕЛЬ - НОВАТОР, ЛИДЕР

— . — . — . — . — . ▶ взаимодействие с сотрудниками а счет увлеченности командным рабочим процессом -> комфортный психологический климат для всех работников

- КОНЦЕПЦИЯ «ВТОРОЙ ДОМ»

— . — . — . — . — . ▶ общение на «Ты» вне зависимости от возраста и должности -> рост доверия и расположения в процессе рабочей деятельности;

- КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

— . — . — . — . — . ▶ активный отдых, team building, обучающие и развивающие мероприятия; празднования государственных праздников и празднование дней рождения

- ЗОНА ОТДЫХА И СПОРТА

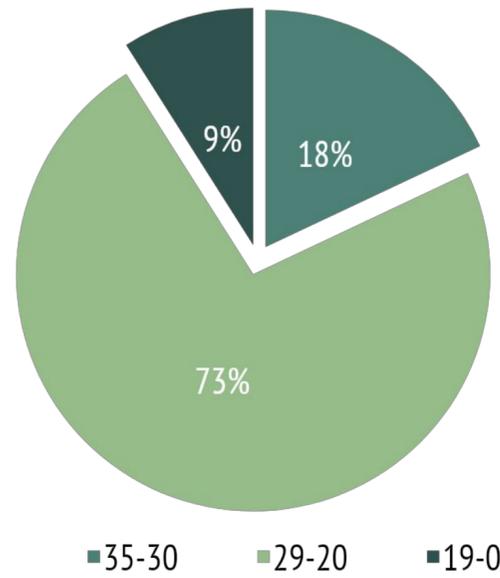
— . — . — . — . — . ▶ стол для игры в настольный теннис, настольный футбол, базовые фитнес-тренажеры: беговая дорожка, велотренажер

- СОВРЕМЕННЫЙ ДИЗАЙН

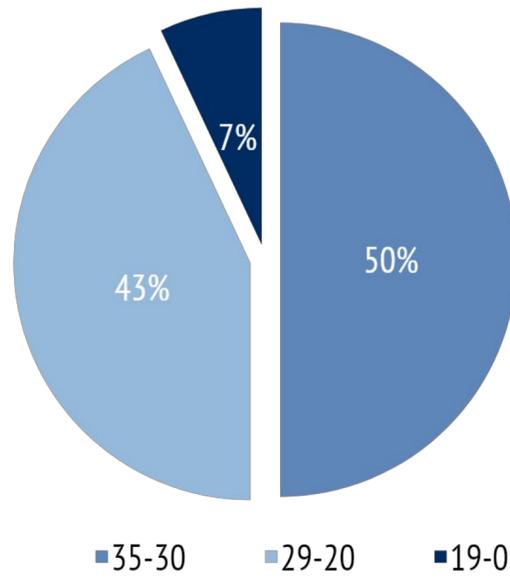
— . — . — . — . — . ▶ уникальная планировка, современные интерьерные решения, собственный балкон, большие окна

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА

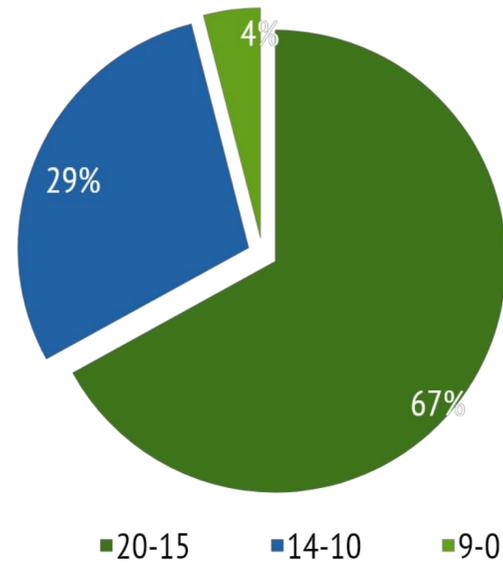
Осознание себя и своего места в организации



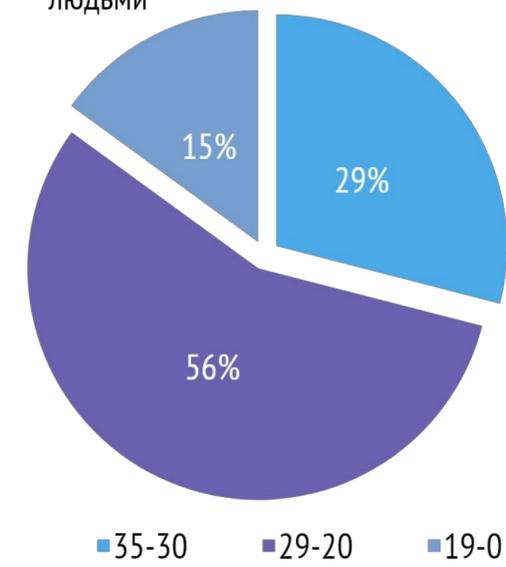
Коммуникационная система и язык общения



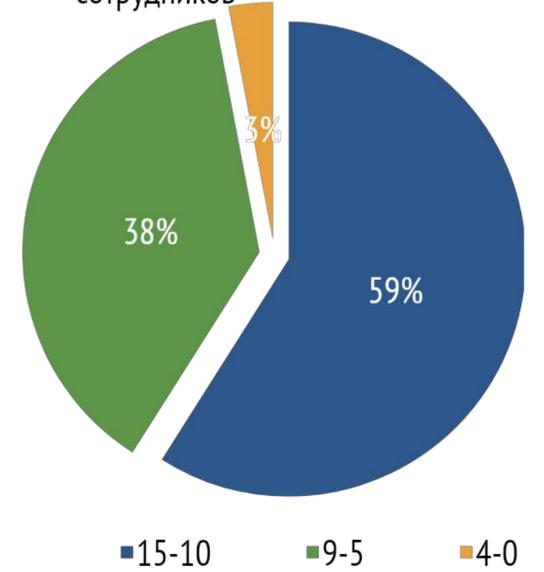
Осознание фактора времени, отношению



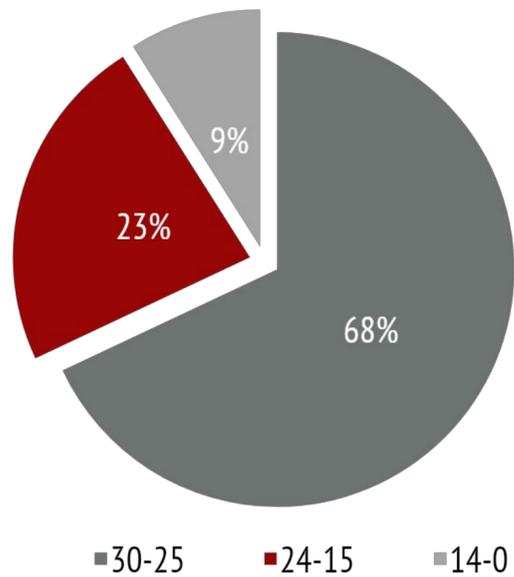
Взаимоотношения между людьми



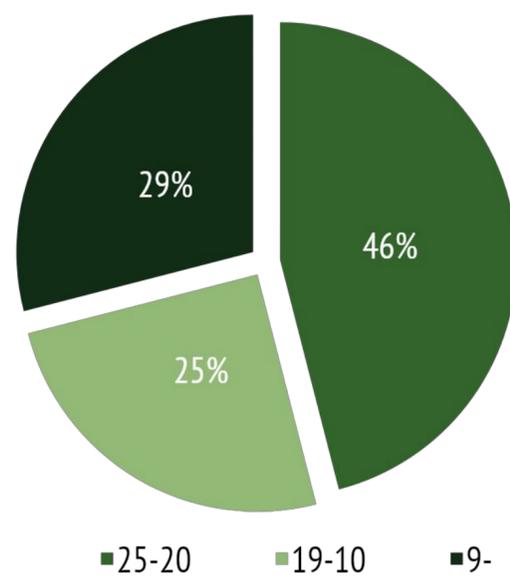
Процесс развития сотрудников



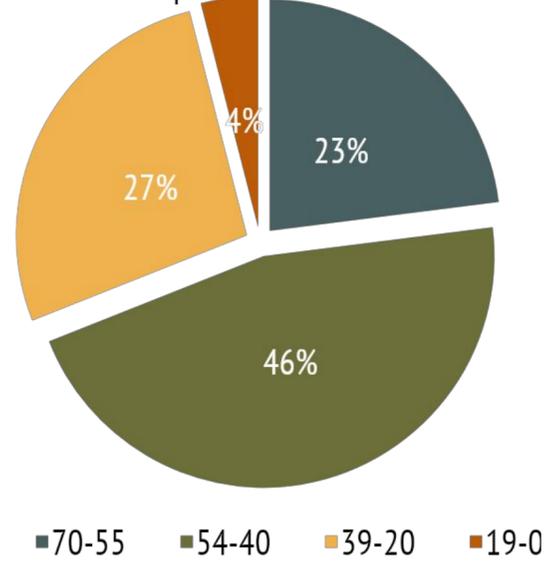
Внешний вид, представление личности в работе



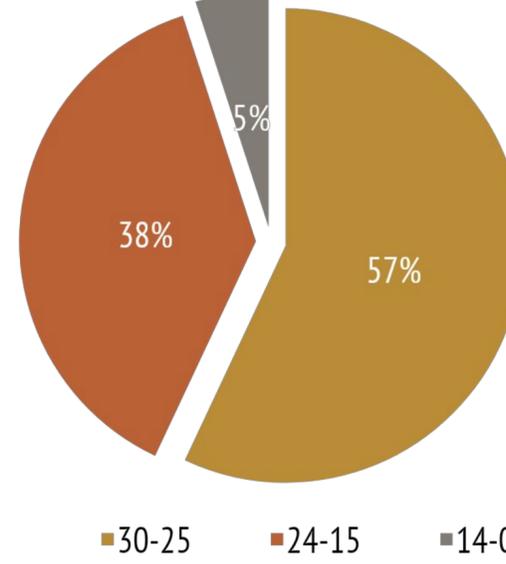
Привычки и традиции в области питания



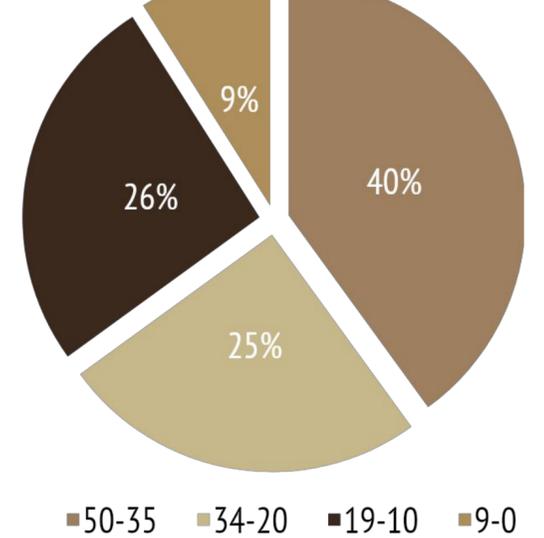
Ценности и нормы



Вера, расположение



Трудовая этика и мотивация



# РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Индивидуализации подхода к каждому сотруднику: проведение мероприятий по улучшению работы персонала;
2. Усилить интенсивность корпоративных мероприятий с целью увеличения уровня сплоченности коллектива;
3. Внесение необходимых поправок в существующий кодекс, основываясь на «открытый час», в ходе которого недовольные сотрудники могли бы выразить конкретные недостатки настоящего кодекса сотрудников компании;
4. Увеличение количества мероприятий по обсуждению глобальных идей и предложений в рамках различных масштабных проектов;
5. Поддержка общественных проектов в области веб-технологий;
6. Проведение благотворительной деятельности для оказания помощи детям-сиротам;
7. Финансовая поддержка больным онкологическими заболеваниями;
8. Участие всех сотрудников в донорских программах;
9. Проведение субботников на территории офиса компании;
10. Спонсорство проектов молодых программистов, web-дизайнеров;
11. Участие в военно-патриотических проектах;
12. Поддержка любой волонтерской деятельности работников.

