

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 07 Управління та адміністрування
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 073 Менеджмент
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Менеджмент бізнес-організацій

Форма навчання: заочна

очна (денна) / заочна / дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: «Удосконалення організаційної культури підприємства»

здобувача Черепанова Данила Олександровича

(ПІБ здобувача)

(підпис)

Науковий керівник: д. е. н., проф. Гончар Вікторія Василівна

(науковий ступінь, вчене звання, ПІБ наукового керівника)

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед
екзаменаційною комісією з атестації здобувачів
вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри д.е.н., проф. Сагайдак М.П.

Київ 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Менеджмент бізнес-організацій
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 07 Управління та адміністрування
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 073 Менеджмент

ПОГОДЖЕНО:

Керівник проектної групи (гарант)
освітньої програми

О.В. Шатілова



«14 » лютого 2023 р

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри

М.П. Сагайдак



«14 » лютого 2023р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Черепанову Данило Олександровичу
(прізвище, ім'я, по-батькові)

заочної форми навчання
очної (денної) / заочної / дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: « Удосконалення організаційної культури підприємства »

Тему затверджено наказом ректора Університету від « 21 » лютого 2023 р. № 352 ст
Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах
ТОВ «Профітаг Інтрейд».

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-методичні основи формування організаційної культури підприємства <i>(назва розділу)</i>
Розділ 2	Аналітичне оцінювання та напрямки удосконалення організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд» <i>(назва розділу)</i>
Об'єкт дослідження:	Організаційна культура підприємства
Предмет дослідження:	Теоретичні питання та практичні аспекти удосконалення організаційної культури підприємства
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Опрацювання теоретичних аспектів системи управління організаційної культури підприємства та розробка пропозицій щодо її удосконалення

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:
У розділі 1 Розкрити теоретико-методичні основи процесів управління організаційної культури підприємства, у т. ч.

- розкрити сутність організаційної культури підприємства.
- розглянути елементи організаційної культури підприємства.
- дослідити сучасні організаційні заходи щодо формування культури підприємства

У розділі 2 Проаналізувати систему управління організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд» та обґрунтувати перспективні напрями її удосконалення, у т.ч.:

- провести діагностику системи організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд.
- розробити заходи удосконалення організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд».

**Завдання підготував
науковий керівник**



(підпис)

Гончар В.В.

(ініціали, прізвище)

«_08_» лютого 2023 р.

**Завдання одержав
здобувач**



(підпис)

Черепанов Д. О.

(ініціали, прізвище)

«_08_» лютого 2023 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 54 сторінки, 9 рисунків, 3 таблиці, список літератури з 50 найменувань.

«Удосконалення організаційної культури підприємства»

Об'єкт дослідження - організаційна культура підприємства.

Предмет дослідження - теоретичні питання та практичні аспекти удосконалення організаційної культури підприємства.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – Опрацювання теоретичних аспектів системи управління організаційної культури підприємства та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Завдання кваліфікаційної бакалаврської роботи:

- розкрити сутність організаційної культури підприємства;
- розглянути елементи організаційної культури підприємства;
- дослідити сучасні організаційні заходи щодо формування культури підприємства;
- провести діагностику системи організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд»;
- розробити заходи удосконалення організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд»;
- оцінити ефективність запропонованих рекомендацій.

Практичне значення одержаних результатів. За результатами дослідження сформульовані та аргументовані пропозиції щодо удосконалення організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд», спрогнозовано очікуваний результат за показниками результативності роботи агентства з нерухомості, що дозволить підприємству ставати більш успішним на ринку.

Апробація результатів. Результати дослідження взяті на розгляд в ТОВ «Профітаг Інтрейд».

Рік виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи 2023.

Рік захисту бакалаврської кваліфікаційної роботи 2023.

Ключові слова: організаційна культура, система управління організаційною культурою, агентство нерухомості.

В і д г у к

на кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету економіки та управління галузі знань 07 «Управління та
адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Менеджмент бізнес-організацій»

Черепанова Данила Олександровича

(прізвище, ініціали)

на тему Удосконалення організаційної культури підприємства

(назва теми)

Логіко-структурний рівень роботи: В роботі студента витримано логічний ланцюг «тема-об'єкт-предмет-мета- завдання-висновки», обґрунтовано актуальність теми та її внесок у дослідження з удосконалення організаційної культури підприємства. Зміст роботи та аналітика відповідають назві роботи, всі розділи та підрозділи логічно пов'язані між з собою та темою роботи, висновки відповідають поставленим завданням.

Рівень пошукової глибини: Бібліографічний аналіз зроблено на основі використання національних та іноземних джерел, які відповідають загальній темі дослідження. Було отримано та коректно проаналізовано актуальні складові організаційної культури бази практики. Студент проводив власні емпіричні дослідження.

Теоретико-методичний рівень роботи: В роботі представлено детальне дослідження теоретичних аспектів організаційної культури, аналіз наукових джерел, розробку методології та використання практичних інструментів для оцінки та управління організаційною культурою на конкретному підприємстві. Проведено опитування, для отримання інформації про організаційну культуру підприємства.

Діагностично-конструктивний рівень роботи: Розроблені рекомендації щодо удосконалення організаційної культури підприємства можуть бути застосовані в практичній діяльності підприємств України та інших країн. Проведено аналіз організаційної культури допомагає з'ясувати сильні та слабкі сторони, ідентифікувати проблеми та можливості для подальшого розвитку. Проведено оцінку відповідності організаційної культури метам і цілям підприємства, а також розробку конкретних рекомендацій для поліпшення культурного середовища.

Рівень наукової етики: Є об'єктивність у використанні даних, інформації та літературних джерел. В роботі вказано всі використані джерела та дотримано правил цитування та посилань на авторів.

Організаційний рівень проведення дослідження: Планування, координація та організація всіх етапів дослідження проведено без затримки та у відповідності з календарним графіком роботи над КБР а також у відповідності до індивідуального завдання.

Публікації автора: відсутні

Кількість балів за якість КБР: 46 балів

Здобуті здобувачем компетенції відповідно до ОПШ «Менеджмент бізнес-організацій»: За результатами проведеного дослідження автором роботи набуті загальні і фахові компетентності, зокрема, здатність оволодівати сучасними знаннями, вчитися, аналізувати результати діяльності підрозділу компанії, виявляти проблеми та вдосконалювати ефективність роботи організації, виконувати дослідження самостійно та з консультаціями у наукового керівника. Здатність ефективно спілкуватися, як письмово, так і усно, з різними зацікавленими сторонами організації.

Висновок про можливість присвоєння здобувачеві кваліфікації бакалавра менеджменту:
Робота студента над КБР заслуговує присвоєння ступеня бакалавр за спеціальності
073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент бізнес-організацій».



Науковий керівник
«22 » травня 2023 р.

д.е.н., професор Гончар В.В.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1. Сутність удосконалення організаційної культури підприємства.....	6
1.2. Характеристика елементів організаційної культури підприємства	16
1.3. Сучасні методи розробки організаційних заходів культури підприємства	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА «ТОВ ПРОФІТАГ ІНТРЕЙД»	25
2.1. Діагностика та організаційної культури підприємства.....	25
2.2. Діагностика організаційної культури підприємства «ТОВ Профіта Інтрейд» ..	33
2.3. Розроблення заходів удосконалення організаційної культури підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд»	38
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50

ВСТУП

Актуальність. Удосконалення організаційної культури підприємства є критично важливим аспектом підвищення продуктивності, утримання співробітників і загального успіху бізнесу. Сильна організаційна культура може допомогти створити позитивне робоче середовище, яке заохочує співробітників до співпраці та сприяє почуттю причетності між членами команди. Це, у свою чергу, може призвести до підвищення мотивації, задоволеності роботою та кращої продуктивності.

Крім того, організація зі здоровою культурою, швидше за все, залучить і утримає найкращі таланти, що має вирішальне значення для досягнення сталого зростання та збереження конкурентоспроможності на ринку. Позитивна культура роботи також може допомогти компанії створити міцну репутацію, яка може призвести до підвищення лояльності клієнтів і прибутковості.

Покращення організаційної культури підприємства є важливим фактором успіху в сучасному бізнес-ландшафті. Це може допомогти створити більш позитивне та продуктивне робоче середовище, підвищити рівень задоволеності працівників і сприяти довгостроковому успіху бізнесу. Тому для організацій вкрай важливо визначити пріоритети та інвестувати в зусилля для підвищення своєї організаційної культури.

Об'єкт дослідження - організаційна культура підприємства.

Предмет дослідження - теоретичні питання та практичні аспекти удосконалення організаційної культури підприємства.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – опрацювання теоретичних аспектів системи управління організаційної культури підприємства та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Завдання:

1. Сформулювати сутність організаційної культури підприємства
2. Розглянути елементи організаційної культури підприємства.

3. Провести діагностику організаційної культури підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд»
4. Розроблення заходів удосконалення організаційної культури підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд»

Методи дослідження. Специфіка об'єкта та поставлені завдання зумовили комплексне застосування загальнонаукових та статистичних методів. Теоретичною основою досліджень є праці зарубіжних та вітчизняних авторів, присвячені управлінню персоналом та його сучасним підходам. Методи теоретичного узагальнення та порівняння (аналіз і синтез, індукція і дедукція) були використані для розкриття сутності теоретико-методичних засад організаційної культури та її основних складових. Методи групування, вимірювання, порівняння, спостереження – для діагностики підприємства та його організаційної культури. Аргументація, синтез, порівняння та узагальнення використовувались для обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення організаційної культури на підприємстві. Для збору емпіричних даних у роботі використовувалися такі методи як спостереження; неформальне інтерв'ю з керівниками підрозділів; опитування співробітників проведення анкетування для виявлення рівня корпоративної культури в компанії «ТОВ Профітаг Інтрейд».

Практичне значення результатів дослідження. За результатами дослідження сформульовані та обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організаційної культури. Впровадження запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності роботи підприємства, збільшенню обсягу угод, покращенню якості надання послуг та позиціонуванню підприємства як конкурентоспроможного на ринку нерухомості..

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження взяті на розгляд в ТОВ «Профітаг Інтрейд».

Інформаційна база дослідження: навчальна та наукова література, статті вітчизняних та зарубіжних авторів, аналітичний огляд та оцінка організації, законодавчі, нормативно-правові акти, фінансові звіти діяльності підприємства

ТОВ «Профітаг Інтрейд», результати власних емпіричних досліджень, Internet-джерела.

Структура та обсяг роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи містить 54 сторінки, 9 рисунків, 3 таблиці. Список використаних джерел включає 50 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність удосконалення організаційної культури підприємства

Організаційна культура відноситься до спільних цінностей, переконань, припущень і практик, які визначають, як організація працює, взаємодіє з зацікавленими сторонами та досягає своїх цілей. Він охоплює неписані правила та норми, які керують поведінкою працівників, прийняттям рішень і спілкуванням, і впливають на те, як виконується робота, переслідуються цілі та вимірюється успіх.[1]

Організаційну культуру можна розглядати як «особистість» організації, оскільки вона формує загальний характер та ідентичність організації та впливає на те, як її сприймають внутрішні та зовнішні зацікавлені сторони. Він відображає історію, місію та цінності організації, і на нього можуть впливати різноманітні фактори, включаючи стиль керівництва, організаційну структуру та характер самої роботи.

Організаційну культуру можна оцінити та проаналізувати за допомогою різноманітних методів, включаючи опитування, інтерв'ю та спостереження. Деякі загальні параметри організаційної культури включають стиль спілкування, рівень співпраці, ступінь ризику та наголос на інноваціях і творчості. Позитивна організаційна культура характеризується високим рівнем залученості співробітників, задоволеності роботою та відданістю організаційним цілям, тоді як негативна організаційна культура може характеризуватися низьким моральним духом, високою плинністю кадрів і відсутністю підзвітності та прозорості.[2;3]

Організаційна культура відіграє вирішальну роль у формуванні організаційної ефективності та успіху. Він впливає на те, як співробітники

взаємодіють один з одним і із зацікавленими сторонами, і формує здатність організації адаптуватися до мінливих ринкових умов і галузевих тенденцій. Таким чином, для компаній, що займаються нерухомістю, та інших організацій важливо активно розвивати позитивну організаційну культуру підтримки, яка відповідає їхнім місіям, цінностям і стратегічним цілям. Цього можна досягти за допомогою різноманітних заходів, включаючи розвиток лідерства, навчання та розвиток співробітників, а також впровадження політики та практики, які підтримують позитивну організаційну культуру.[4]

Організаційну культуру також можна розглядати як набір спільних припущень, які керують поведінкою в організації. Ці припущення часто базуються на історії, традиціях і цінностях організації, і їх важко змінити. Однак їх можна змінити шляхом навмисних зусиль, спрямованих на переформатування культури організації.

Є кілька ключових елементів, які сприяють формуванню позитивної організаційної культури, зокрема:

Чітка та переконлива місія та цінності: чітка та переконлива місія та набір цінностей можуть створити для працівників відчуття мети та напрямку, а також допомогти узгодити індивідуальні цілі та поведінку із загальними стратегічними цілями організації.

Довіра та повага. Розвиток довіри та поваги серед працівників має вирішальне значення для виховання позитивної організаційної культури. Цього можна досягти шляхом відкритого та чесного спілкування, активного слухання та цінування різноманітних точок зору.

Залученість співробітників: заангажовані працівники, швидше за все, будуть продуктивними, відданими та задоволеними своєю роботою. Організації можуть сприяти залученню працівників, надаючи можливості для розвитку навичок, визнання та винагороди, а також сприятливе робоче середовище.

Підзвітність: Створення культури підзвітності може допомогти гарантувати, що працівники несуть відповідальність за свої дії та віддані досягненню цілей

організації. Цього можна досягти за допомогою чітких очікувань, показників ефективності та наслідків для низької продуктивності.

Адаптивність: організаційна культура, яка адаптується, відкрита до змін та інновацій. Організації, які здатні адаптуватися до мінливих ринкових умов і галузевих тенденцій, мають більше шансів досягти успіху в довгостроковій перспективі.

Інформаційна база дослідження. Суттєвий крок у дослідження теорії організаційної культури внесли праці відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, які розвинули такі теоретичні і практичні її аспекти: оцінка і управління організаційною культурою (Д. Руссо, Д. Коттлер, Р. Куїнн, Е. Шейн, А. Воронкова, Г. Захарчин); оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями (Р. Льюїс, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстед); дослідження організаційної культури як важливого важеля управління персоналом (Ю. Красовський, Т. Соломанідіна, І. Ладанов, В. Співак, Є. Малінін, М. Дороніна, Н. Гавкалова, Є. Ходаківський) і суттєвого чинника конкурентоспроможності та організаційного проектування (О. Драган, В. Кукоба); вивчення організаційної культури як складової бренд-інтегрованого менеджменту (Г. Тульчинський, Е. Капітонов) та фактору формування інтелектуального капіталу (О. Бутнік-Сіверський, С. Шкарлет, І. Мойсеєнко, Г. Жаворонкова).

В Україні дослідження проблеми організаційної культури знаходяться на початковому етапі, а тому не мають системного характеру. Незважаючи на велике практичне значення цієї проблеми і значний інтерес до неї фахівців-практиків з управління персоналом, масштабні наукові дослідження в нашій країні з цієї проблематики не проводяться. Найчастіше вітчизняні науковці розглядають організаційну культуру як важливий аспект забезпечення ефективного управління персоналом (М. Дороніна, А. Доронін, А. Воронкова, Н. Гавкалова, В. Ковальова), як необхідну складову формування інтелектуального капіталу (О. Бутнік-Сіверський, С. Шкарлет, І. Мойсеєнко, Г. Жаворонкова), як складову

праксеологічного підходу у менеджменті, необхідну умову забезпечення етики ділової взаємодії (Є. Ходаківський, Г. Чайка).

Практичне значення отриманих результатів. Дослідження теми вдосконалення організаційної культури підприємства має важливе практичне значення з кількох причин:

Підвищення залученості та продуктивності працівників: позитивна культура праці може значно підвищити залученість та продуктивність працівників. Коли співробітники відчують, що їх цінують і підтримують, вони більш мотивовані працювати наполегливо та сприяти успіху організації.

Підвищення рівня утримання працівників: висока плинність кадрів може дорого обійтися підприємствам. Дослідження шляхів покращення організаційної культури може допомогти підвищити рівень утримання працівників і зменшити плинність кадрів, що може заощадити час і гроші організації.

Залучення найкращих талантів: сильна організаційна культура може допомогти залучити найкращі таланти в організацію. Шукачі роботи часто враховують культуру та цінності компанії, оцінюючи потенційних роботодавців, тому вдосконалення культури може допомогти організаціям виділитися та залучити найкращих кандидатів.

Організаційна культура є важливим фактором, який слід враховувати при оцінці загальної ефективності підприємства з нерухомості чи будь-якої іншої організації. Культивуючи позитивну організаційну культуру підтримки, підприємства з нерухомості можуть залучати й утримувати талановитих співробітників, підвищувати продуктивність і прибутковість і досягати довгострокового успіху в динамічному та конкурентному бізнес-середовищі.[5]

Організаційна культура підприємства є критичним фактором, який впливає на поведінку та результативність його працівників. Це стосується спільних цінностей, переконань, норм і практик, які визначають спосіб спільної роботи та взаємодії людей в організації. Суть покращення організаційної культури підприємства полягає у визнанні того, що позитивна культура може підвищити

мотивацію, задоволення та відданість працівників, що, у свою чергу, може призвести до покращення продуктивності, інновацій та конкурентоспроможності.(Рисунок 1.1.)



Рисунок.1.1 - Організаційна культура підприємства [2]

Численні дослідження показали, що позитивна організаційна культура може мати значний вплив на поведінку та продуктивність працівників. Наприклад, культура, яка цінує командну роботу, відкрите спілкування та прозорість, може сприяти співпраці, довірі та креативності серед працівників, що може призвести до розробки нових ідей та рішень. Культура, яка надає пріоритет розвитку та зростанню співробітників, може призвести до більш кваліфікованої та мотивованої робочої сили, яка краще підготовлена для вирішення складних завдань і адаптації до мінливих обставин.[6]

Удосконалення організаційної культури підприємства потребує комплексного та системного підходу, який залучає багато зацікавлених сторін, включаючи керівників, менеджерів, співробітників та зовнішніх партнерів. Одним із ключових елементів цього підходу є розробка чіткого та переконливого бачення

та формулювання місії, які відображають основні цінності та принципи організації. Це може служити керівництвом для прийняття рішень і поведінки на всіх рівнях організації, допомагаючи забезпечити послідовність і узгодженість.

Іншим важливим елементом підвищення організаційної культури є впровадження ефективних механізмів комунікації та зворотного зв'язку. Це може включати регулярні зустрічі, опитування та інші форми зворотного зв'язку, щоб допомогти визначити сфери вдосконалення та вирішити проблеми, які можуть впливати на мотивацію та залученість працівників. Крім того, лідери та менеджери повинні прагнути моделювати бажану поведінку та цінності, створюючи культуру підзвітності та постійного вдосконалення.

Поліпшення організаційної культури підприємства має важливе значення для підвищення мотивації працівників, задоволеності та продуктивності. Це потребує комплексного та систематичного підходу, який залучає багато зацікавлених сторін і зобов'язання створити позитивне та сприятливе робоче середовище. Віддаючи пріоритет покращенню культури, організації можуть сприяти інноваціям, креативності та конкурентоспроможності, що зрештою призведе до довгострокового успіху та зростання.

На додаток до елементів, згаданих вище, існує кілька інших стратегій, які організації можуть використовувати для покращення своєї організаційної культури. Однією з таких стратегій є пріоритет різноманітності та інклюзії. Приймавши різноманіття в усіх його формах, включаючи різницю за статтю, расою, етнічною приналежністю, віком і культурою, організації можуть створити більш інклюзивне та доброзичливе робоче середовище, яке цінує та поважає всіх співробітників. Це може призвести до покращення морального духу, збільшення інновацій та кращого прийняття рішень.

Ще одна важлива стратегія покращення організаційної культури підприємства — зосередження на залученні працівників. Це може включати надання можливостей для співробітників брати участь у прийнятті рішень і вирішенні проблем, а також пропонувати винагороду та визнання їхнього внеску.

Залучаючи співробітників до процесу прийняття рішень, організації можуть використовувати їх креативність і досвід, що призводить до кращих результатів і вищого рівня задоволеності роботою.[7;8]

Третя стратегія вдосконалення організаційної культури полягає у забезпеченні можливостей для розвитку та зростання співробітників. Це може включати пропозицію програм навчання та розвитку, наставництво та коучинг, а також надання можливостей для просування по службі. Інвестуючи в розвиток співробітників, організації можуть покращити навички та здібності співробітників, що призведе до підвищення рівня задоволеності роботою, вищого рівня взаємодії та підвищення продуктивності.

Зрештою, покращення організаційної культури підприємства вимагає довгострокової відданості створенню позитивного та сприятливого робочого середовища. Це може передбачати внесення змін до організаційної структури, перегляд політики та процедур, а також розробку нових програм та ініціатив. Віддаючи пріоритет покращенню культури, організації можуть створити робоче середовище, яке цінує та підтримує своїх співробітників, що призведе до покращення продуктивності, збільшення інновацій та довгострокового успіху.[9]

Ще одна стратегія, яку організації можуть використати для покращення своєї організаційної культури, — це встановлення набору основних цінностей і принципів, якими керується поведінка на всіх рівнях організації. Ці цінності мають відображати місію та бачення організації та бути чітко доведеними до відома всіх працівників. Вони також повинні бути включені в процеси найму та оцінки ефективності, щоб переконатися, що співробітників, які поділяють ці цінності, наймають і утримують.

Інша стратегія полягає в тому, щоб розвивати культуру постійного навчання та вдосконалення. Це може включати заохочення працівників до пошуку нових можливостей для навчання, надання ресурсів і підтримки для постійного навчання та розвитку, а також створення культури експериментування та ризику. Розвиваючи культуру безперервного навчання та вдосконалення, організації

можуть залишатися гнучкими та адаптуватися до мінливих обставин, що призводить до кращих результатів і підвищення продуктивності.[10]

Нарешті, організації можуть використовувати дані та показники для відстеження прогресу в покращенні своєї організаційної культури. Це може передбачати проведення регулярних опитувань співробітників, відстеження ключових показників ефективності та використання інших показників для оцінки ефективності ініціатив з покращення культури. Використовуючи дані та показники для оцінки впливу зусиль із покращення культури, організації можуть визначати сфери для вдосконалення та приймати рішення на основі даних, щоб забезпечити успіх своїх ініціатив.

Підвищення організаційної культури підприємства – це складний і постійний процес, який вимагає довгострокових зобов'язань і комплексного підходу. Розставляючи пріоритети для вдосконалення культури та приймаючи такі стратегії, як різноманітність та інклюзія, залучення працівників, розвиток і зростання, встановлюючи основні цінності та принципи, сприяючи культурі постійного навчання та вдосконалення, а також використовуючи дані та показники для відстеження прогресу, організації можуть створити позитивний і сприятливе робоче середовище, яке підвищує мотивацію, задоволеність і продуктивність працівників, що призводить до покращення результатів і довгострокового успіху.[11]

Є багато вчених і експертів, які вивчали і писали про важливість підвищення організаційної культури підприємства. Ось кілька прикладів:

Едгар Шайн: Шайн є відомим експертом з організаційної культури, який багато писав на цю тему. Він стверджує, що культура є ключовим фактором у формуванні організаційної поведінки та продуктивності, і що організації повинні навмисне створювати та підтримувати позитивну культуру.

Пітер Друкер: Друкер був консультантом з менеджменту та автором, якого часто називають «батьком сучасного менеджменту». Він підкреслив важливість

створення сильної організаційної культури, яка відповідає цінностям і цілям організації.

Джон Коттер: Коттер — професор Гарвардської школи бізнесу, який багато писав про лідерство та організаційні зміни. Він наголошує на важливості створення відчуття терміновості навколо покращення культури та залучення всіх зацікавлених сторін до процесу.

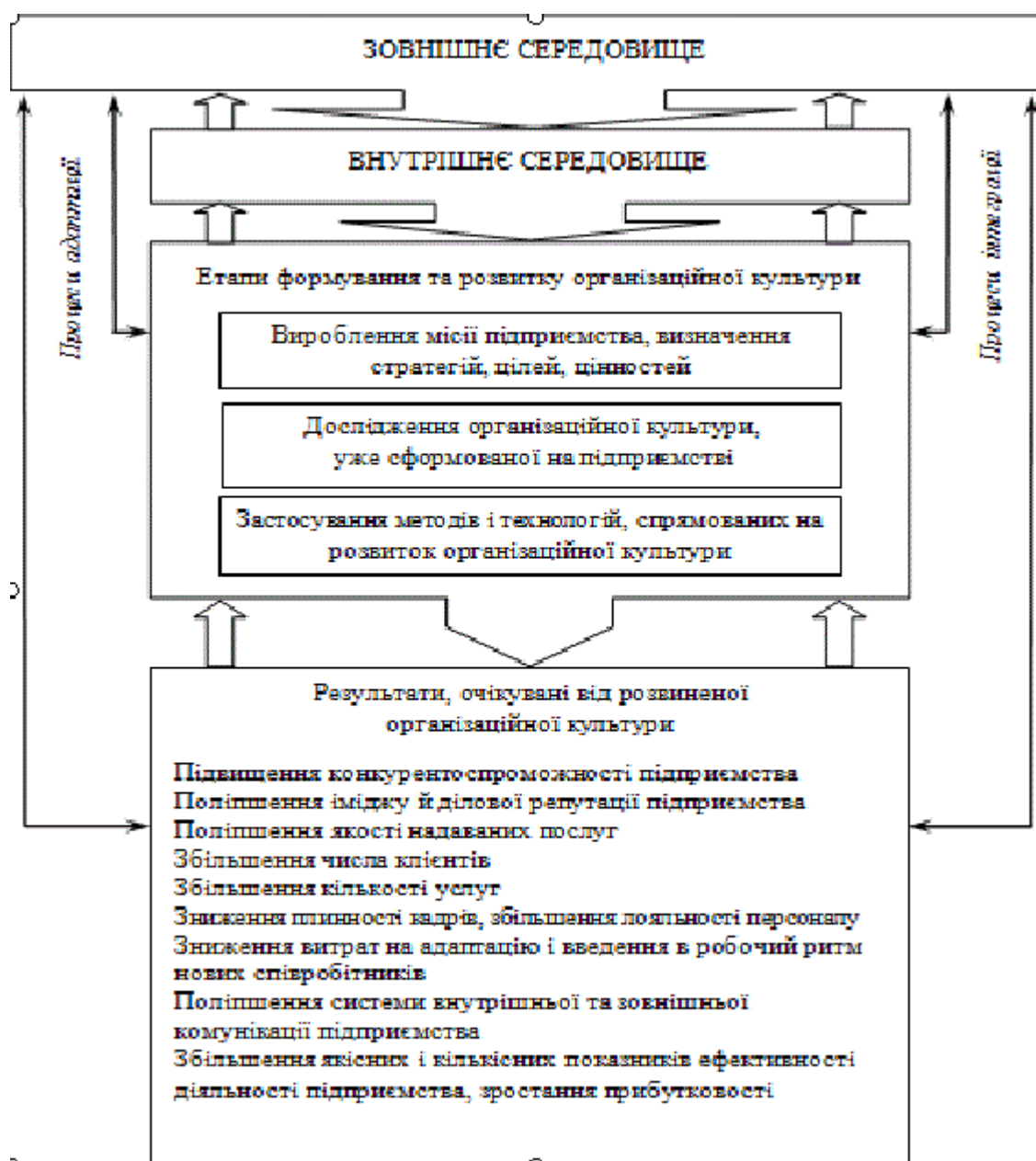


Рисунок 1.2 – Формування та підвищення організаційної культури підприємства [2]

Деніз Руссо: Руссо є професором організаційної поведінки в Університеті Карнегі-Меллона, який писав про важливість залучення працівників і роль, яку вона відіграє у формуванні організаційної культури.

Камерон і Квінн: Кемерон і Квінн є експертами з організаційної культури, які розробили модель для оцінки та вдосконалення організаційної культури. Вони підкреслюють важливість створення культури, яка відповідає цілям і цінностям організації, а також залучення всіх зацікавлених сторін до процесу зміни культури.

Емі Едмондсон: Едмондсон — професор Гарвардської школи бізнесу, яка вивчала роль психологічної безпеки в організаційній культурі. Вона стверджує, що культура психологічної безпеки, в якій працівники відчують себе комфортно, висловлюючись і ділячись ідеями, не боячись покарання, може призвести до підвищення продуктивності та інновацій.

Річард Гекман: Гекмен був професором соціальної та організаційної психології Гарвардського університету, який вивчав вплив командної динаміки на ефективність організації. Він стверджував, що культура взаємної поваги та довіри є важливою для ефективної командної роботи та може призвести до покращення організаційних результатів.

Чарльз О'Райлі та Джеффри Пфеффер: О'Райлі та Пфеффер є професорами організаційної поведінки Стенфордського університету, які вивчали вплив культури на утримання та мотивацію працівників. Вони стверджують, що сильна організаційна культура, яка узгоджується з цінностями та цілями співробітників, може призвести до підвищення задоволеності роботою та зниження плинності кадрів.

Шайн і Шайн: Едгар Шайн, згаданий раніше, співпрацював зі своїм сином Пітером Шайном над книгою під назвою «Скромне лідерство», у якій стверджується, що культура скромності та відкритості є важливою для ефективного лідерства та успіху організації.[12]

Дж. Річард Хекман і Грег Олдем: Хекман і Олдем розробили модель характеристик роботи, яка стверджує, що культура, яка забезпечує співробітників

змістовною роботою, автономією та можливостями для зростання та розвитку, може призвести до покращення продуктивності та задоволеності роботою.

Олександр Бутнік-Сіверський - відомий український експерт у галузі управління та організаційної поведінки. У своїх дослідженнях він наголошує на тому, що організаційна культура має величезний вплив на результативність підприємства. Він стверджує, що організаційна культура повинна бути насамперед спрямована на забезпечення ефективного взаємодії між співробітниками та підтримку їхньої мотивації.

Сергій Шкарлет - професор кафедри менеджменту КНЕУ імені Вадима Гетьмана, експерт в галузі організаційного менеджменту. У своїх дослідженнях він наголошує на тому, що успішна організаційна культура забезпечує ефективне управління підприємством, сприяє формуванню позитивного іміджу компанії та залученню якісних спеціалістів.

Загалом ці експерти та багато інших наголошують на важливості вдосконалення організаційної культури підприємства як засобу покращення продуктивності, інновацій та конкурентоспроможності. Вони стверджують, що організації повинні бути цілеспрямованими та систематичними у своєму підході до покращення культури, і що це вимагає довгострокових зобов'язань усіх зацікавлених сторін.[13]

1.2. Характеристика елементів організаційної культури підприємства

Організаційна культура є складним і багатогранним поняттям, яке стає все більш важливим для сучасного бізнесу. Він охоплює цінності, переконання та поведінку, якими керуються дії співробітників в організації. Таким чином, розуміння характеристик елементів організаційної культури має вирішальне

значення для підприємств, які прагнуть створити позитивне та продуктивне робоче середовище.

Одним із ключових елементів організаційної культури є цінності. Цінності — це керівні принципи, які визначають те, за що виступає організація та поведінку, яку вона очікує від своїх працівників. Наприклад, організація може надавати велике значення командній роботі, і тому її культура підкреслюватиме важливість співпраці та співпраці. Цінності також можуть бути відображені в заяві про місію організації, яка окреслює цілі та завдання, яких компанія прагне досягти.[14]

Іншим важливим елементом організаційної культури є переконання. Переконання — це припущення, яких дотримуються люди в організації щодо того, що є істинним чи хибним, правильним чи неправильним, добрим чи поганим. Ці переконання можуть впливати на поведінку, формуючи те, як працівники думають про свою роботу та свою роль в організації. Наприклад, працівник, який вважає, що наполеглива праця та самовідданість є ключем до успіху, швидше за все, докладе додаткових зусиль, щоб вкластися в термін або завершити проект.

Норми є ще одним ключовим елементом організаційної культури. Норми — це неписані правила та очікування, які керують поведінкою в організації. Ці норми можуть бути формальними чи неформальними, і їх можна забезпечити за допомогою винагород або покарань. Наприклад, організація може мати норму пунктуальності, згідно з якою очікується, що співробітники прибувають вчасно на зустрічі та виконання робочих завдань. Цю норму можна забезпечити за допомогою усних нагадувань, письмових правил або оцінювання ефективності.[15]

Символи також є важливим аспектом організаційної культури. Символи — це фізичні або матеріальні зображення культури організації, такі як логотипи, гасла або дрес-коди. Ці символи можуть допомогти зміцнити цінності та переконання організації, а також вони можуть допомогти створити відчуття єдності та ідентичності серед працівників.

Нарешті, мова є ключовим елементом організаційної культури. Мова включає термінологію, жаргон і стилі спілкування, які використовуються в

організації. Мова, яка використовується в організації, може відображати її цінності та переконання, а також може допомогти створити спільне розуміння між співробітниками. Наприклад, організація, яка надає високу цінність інноваціям, може використовувати мову, яка підкреслює креативність і ризик.

Підсумовуючи, елементи організаційної культури різноманітні та багатогранні. Розуміння цих елементів має вирішальне значення для компаній, які прагнуть створити позитивне та продуктивне робоче середовище. Підкреслюючи цінності, переконання, норми, символи та мову, організації можуть створити культуру, яка сприяє залученості працівників, продуктивності та успіху.[16]

Крім того, елементи організаційної культури взаємопов'язані і можуть складно впливати один на одного. Наприклад, цінності та переконання організації можуть впливати на норми та символи, які використовуються для їх підкріплення. Так само мова, яка використовується в організації, може як відображати, так і формувати її культуру.

Крім того, організаційна культура може сильно відрізнятись в різних галузях, компаніях і навіть відділах однієї організації. Деякі організації можуть мати культуру, яка наголошує на прийнятті ризику та інноваціях, тоді як інші можуть надавати пріоритет стабільності та передбачуваності. Ці культурні відмінності можуть вплинути на задоволеність співробітників, утримання та продуктивність.

На організаційну культуру також можуть впливати зовнішні фактори, такі як суспільні норми, економічні умови та технологічний прогрес. Наприклад, компанії, яка працює в галузі, що швидко змінюється, може знадобитися адаптувати свою культуру, щоб залишатися конкурентоспроможною та гнучкою.

Нарешті, створення та підтримка позитивної організаційної культури вимагає постійних зусиль і уваги з боку керівників і співробітників. Це вимагає відданості прозорості, відкритому спілкуванню та готовності адаптуватися та розвиватися. Віддаючи пріоритет організаційній культурі, підприємства можуть створити робоче середовище, яке сприятиме інноваціям, співпраці та успіху.

Є багато вчених, які досліджували організаційну культуру та її елементи. Ось деякі з їхніх імен і думок[16;17]:

Едгар Шайн: Шайн є видатним організаційним психологом і автором, який багато писав про організаційну культуру. Він виділив три рівні культури: артефакти та поведінка, цінності та припущення. За Шейном, усі три рівні взаємопов'язані і впливають на загальну культуру організації.

Кемерон і Квінн: Роберт Е. Квінн і Кім С. Кемерон – двоє дослідників організацій, які розробили Конкурентні цінності. Вони виділили чотири типи організаційної культури: клан, адхократія, ринок та ієрархія. Вони вважають, що на різні типи культури впливає зовнішнє середовище організації та її внутрішня структура.

Хофстеде: Герт Хофстеде – нідерландський соціальний психолог, який провів широке дослідження міжкультурних відмінностей. Він виділив шість вимірів культури, включаючи дистанцію влади, індивідуалізм проти колективізму та маскуліність проти жіночності. За Хофстеде, ці параметри також можна застосувати до організаційної культури.

Діл і Кеннеді: Терренс Е. Діл і Аллан А. Кеннеді — два організаційні теоретики, які визначили чотири типи організаційної культури: жорсткий хлопець/мачо, наполеглива робота/завзята гра, процес і ставка на компанію. Вони вважають, що кожен тип культури пов'язаний з різними стилями управління та організаційними практиками.

Діл і Шайн: у своїй книзі «Корпоративна культура та продуктивність» Діл і Шайн визначили сім вимірів організаційної культури: увага до деталей, орієнтація на результат, орієнтація на людей, орієнтація на команду, агресивність, стабільність та інноваційність. Вони вважають, що ці параметри можна використовувати для розуміння та вдосконалення організаційної культури.

Денісон: Деніел Р. Денісон — організаційний вчений, який вивчав взаємозв'язок між організаційною культурою та результативністю. Він визначив

чотири культурні риси, які асоціюються з високоефективними організаціями: участь, послідовність, адаптивність і місія.

О'Райлі та Чатмен: Чарльз А. О'Рейлі III і Дженніфер Л. Чатмен — двоє дослідників організацій, які розробили Профіль організаційної культури (ОСР), широко використовуваний інструмент для вимірювання організаційної культури. Вони визначили сім вимірів культури: інноваційність, увага до деталей, орієнтація на результат, орієнтація на людей, орієнтація на команду, агресивність і стабільність.

Шайн і Бенніс: у своїй книзі «Особисті та організаційні зміни через групові методи» Шайн і Бенніс визначили чотири основні елементи організаційної культури: припущення, цінності, артефакти та поведінку. Вони вважають, що ці елементи взаємопов'язані і що зміни в одному елементі можуть впливати на інші.

Вчені визначили різноманітні елементи, які сприяють організаційній культурі, включаючи цінності, переконання, ставлення, поведінку, символи та артефакти. Різні дослідники визначили різні категорії культури та різні виміри культурних варіацій, але всі погоджуються, що організаційна культура відіграє значну роль у формуванні продуктивності та успіху організації.

1.3. Сучасні методи розробки організаційних заходів культури підприємства

Організаційна культура відноситься до спільних цінностей, переконань, поведінки та ставлень, які визначають те, як організація працює та взаємодіє зі своїми зацікавленими сторонами. У сучасному світі існує кілька елементів організаційної культури, які стають все більш важливими для організацій, щоб залишатися конкурентоспроможними та успішними. Одним із конкретних прикладів компанії, яка є прикладом цих елементів, є Netflix.[18;19]

Деякі з ключових елементів організаційної культури Netflix включають[20]:

Свобода та відповідальність: Netflix наголошує на культурі свободи та відповідальності, де працівникам надається автономія для прийняття рішень і

відповідальності за свою роботу. Цей підхід відображено у відомій «Колоді культури Netflix», яка викладає основні цінності та філософію управління компанії.

Прийняття рішень на основі даних: Netflix широко використовує дані для інформування процесів прийняття рішень. Компанія збирає та аналізує великі обсяги даних про поведінку користувачів, переваги вмісту та інші фактори, щоб керувати розробкою продуктів і маркетинговими стратегіями.

Інновації та експерименти: Netflix приділяє велику увагу інноваціям та експериментам і заохочує співробітників ризикувати та пробувати нові підходи. Компанія відома своєю готовністю руйнувати традиційні бізнес-моделі та експериментувати з новими технологіями та форматами контенту.

Орієнтація на клієнта: Netflix глибоко прагне розуміти та задовольняти потреби своїх клієнтів. Компанія вкладає значні кошти в аналітику даних і дослідження користувачів, щоб краще зрозуміти вподобання та поведінку користувачів, і використовує цю інформацію для розробки продуктів і послуг, які відповідають їхнім потребам.

Інклюзивність і різноманітність: Netflix прагне сприяти інклюзивному та різноманітному робочому середовищу. Компанія реалізувала низку ініціатив для сприяння різноманіттю та інклюзивності, включаючи навчання несвідомих упереджень, програми найму різноманітності та групи ресурсів для співробітників.

Постійне навчання та вдосконалення: Netflix заохочує культуру постійного навчання та вдосконалення, коли співробітників заохочують шукати зворотний зв'язок, вчитися на власних помилках і постійно розвивати нові навички та знання.

Загалом організаційна культура Netflix відображає прагнення до свободи та відповідальності, прийняття рішень на основі даних, інновації та експериментування, орієнтованість на клієнта, інклюзивність та різноманітність, а також постійне навчання та вдосконалення. Ці елементи допомогли компанії створити лояльну клієнтську базу, залучити й утримати найкращих талантів і залишитися лідером в індустрії розваг.

Іншим ключовим елементом організаційної культури Netflix є прозорість. Компанія відома своїм відкритим і прозорим стилем спілкування, як всередині, так і ззовні. Наприклад, компанія регулярно ділиться оновленнями та інформацією про свої бізнес-операції та стратегії з акціонерами, інвесторами та ЗМІ.[21]

Netflix також цінує співпрацю та командну роботу. Компанія заохочує співробітників працювати разом і ділитися ідеями, а також використовує багатофункціональні команди для вирішення складних проектів та ініціатив. Такий підхід сприяє розвитку інновацій та креативності, а також дозволяє компанії об'єднати різноманітні погляди та набори навичок.

Іншим елементом організаційної культури Netflix є адаптивність. Компанія відома своєю здатністю швидко змінюватись і реагувати на зміни ринку та галузі. Наприклад, коли пандемія COVID-19 змусила закрити кінотеатри та підірвати індустрію розваг, Netflix зміг швидко адаптувати свою бізнес-модель і випустити більше контенту безпосередньо на свою потокову платформу.

Нарешті, організаційна культура Netflix цінує благополуччя співробітників і баланс між роботою та особистим життям. Компанія пропонує співробітникам низку пільг і переваг, включаючи необмежену відпустку, відпустку по догляду за дитиною та гнучкий графік роботи. Такий підхід сприяє підвищенню задоволеності та утриманню працівників, а також дозволяє компанії залучати найкращі таланти на конкурентному ринку праці.

Загалом організаційна культура Netflix характеризується прозорістю, співпрацею, адаптивністю, благополуччям співробітників, прихильністю до інновацій і орієнтацією на клієнта. Ці елементи допомогли компанії створити сильний бренд і залишатися лідером в індустрії розваг.

Іншою компанією, яка є прикладом сильних елементів організаційної культури, є Zappos, інтернет-магазин, відомий своїм винятковим обслуговуванням клієнтів і унікальною корпоративною культурою.[22]

Zappos добре відома своєю відданістю наданню виняткового рівня обслуговування клієнтів. Організаційна культура компанії побудована навколо

набору з десяти основних цінностей, включаючи надання «вау» через послуги, сприйняття та стимулювання змін, а також створення позитивної команди та сімейного духу. Ці цінності інтегровані в усі аспекти діяльності компанії та є ключовими для її успіху.

Одним з елементів організаційної культури Zappos є наголос на розширенні можливостей і автономії співробітників. Компанія заохочує співробітників брати на себе відповідальність за свою роботу та знаходити шляхи вдосконалення процесів і систем. Zappos також надає своїм співробітникам широкі можливості для навчання та розвитку, включаючи тренінги з лідерства та коучинг, що допомагає розвинути сильне почуття залученості та відданості серед працівників.[23]

Іншим ключовим елементом організаційної культури Zappos є її прагнення до прозорості та відкритого спілкування. Компанія регулярно ділиться інформацією та оновленнями зі співробітниками та клієнтами, а також заохочує відкритий діалог і зворотний зв'язок. Такий підхід сприяє зміцненню довіри та прозорості всередині організації, а також забезпечує більш ефективне робоче середовище для співпраці.

Zappos також цінує креативність та інновації та заохочує співробітників мислити нестандартно та пробувати нові підходи. «Innovation Loft» компанії — це простір, розроблений спеціально для мозкового штурму та створення ідей, і надає співробітникам спеціальний простір для вивчення нових ідей і концепцій.

Нарешті, Zappos приділяє велику увагу балансу між роботою та особистим життям і добробуту співробітників. Компанія пропонує ряд пільг і пільг для співробітників, включаючи гнучкий графік роботи, оздоровчі програми та соціальні заходи. Такий підхід допомагає підвищити задоволеність і залученість працівників, а також дозволяє компанії залучати та утримувати найкращі таланти.

Загалом організаційна культура Zappos характеризується твердою прихильністю до обслуговування клієнтів, розширення можливостей і незалежності співробітників, прозорості та відкритого спілкування, креативності та

інновацій, а також балансу між роботою та особистим життям і добробуту співробітників. Ці елементи допомогли компанії створити сильний бренд і лояльну клієнтську базу, а також створити культуру на робочому місці, яка сприяє взаємодії, співпраці та інноваціям.

Висновок до першого розділу

Створення позитивної репутації: компанія зі здоровою культурою праці може створити позитивну репутацію, яка може призвести до підвищення лояльності клієнтів і прибутковості. Клієнти з більшою ймовірністю будуть вести справи з компаніями, які добре ставляться до своїх співробітників і мають позитивний вплив на суспільство.

Задоволення потреб мінливої робочої сили: сьогоднішня робоча сила різноманітна і включає людей різних поколінь, культур і походження. Дослідження шляхів покращення організаційної культури може допомогти організаціям задовольнити потреби своїх працівників і створити інклюзивне робоче середовище, яке сприяє співпраці та інноваціям.

Дослідження шляхів підвищення організаційної культури підприємства має важливе практичне значення для бізнесу сьогодні. Інвестуючи в зусилля з підвищення культури, організації можуть покращити залученість та утримання співробітників, залучити найкращі таланти, створити позитивну репутацію та задовольнити потреби робочої сили, що змінюється.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА «ТОВ ПРОФІТАГ ІНТРЕЙД»

2.1. Діагностика та організаційної культури підприємства

«Тов Профітаг Інтрейд» - приватне не державне підприємство як займається надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна. Основна їхня діяльність це формування договорів оренди, оформлення власності на майно власне або нерухоме. Сама їхня діяльність на пряму пов'язана з формуванням договорів відповідних до майнової справи.

Формуючи та проводячи діагностику системи удосконалення організаційної культури підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд» (рис. 2.1) можна спостерігати, як їх організаційна культура, має чіткі офіційні рамки, які мають чіткі цілі та спрямованні на кілька основних критерій. [24]



Рисунок 2.1. - Цінності організаційної культури «ТОВ Профітаг Інтрейд»[25]

Організаційна культура відіграє значну роль у формуванні поведінки, цінностей і ставлення працівників підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд». Поліпшення організаційної культури підприємства може призвести до підвищення задоволеності працівників, продуктивності та утримання. У роботі запропоновано

системний підхід до вдосконалення організаційної культури підприємства, яке займається орендою та експлуатацією власного або орендованого нерухомого майна. Цей підхід включає розробку чіткого набору цінностей і формулювання місії, сприяння сильному лідерству, заохочення співробітників, інвестування в навчання та розвиток співробітників, створення культури інновацій і виховання культури, орієнтованої на клієнта.

Організаційна культура «ТОВ Профітаг Інтрейд» — це складне та багатогранне поняття, яке стосується спільних переконань, цінностей і поведінки, які формують ставлення та дії працівників підприємства. Позитивна організаційна культура може призвести до підвищення задоволеності співробітників, продуктивності та утримання, тоді як негативна культура може призвести до низького морального духу, високої плинності та зниження продуктивності. Удосконалення організаційної культури підприємства, що займається орендою та експлуатацією власного чи орендованого нерухомого майна, потребує системного підходу, що відповідає унікальним викликам і можливостям галузі.[26]

Системний підхід до підвищення організаційної культури «ТОВ Профітаг Інтрейд» складається:

Розроблення чітких набір цінностей і заяву про місію ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Розробка чіткого набору цінностей і формулювання місії, які відображають прихильність компанії високим етичним і професійним стандартам, є важливим першим кроком у вдосконаленні організаційної культури. Цінності та заяву про місію слід довести до відома всіх співробітників і зацікавлених сторін, щоб створити спільне відчуття мети та відданості.



Рисунок 2.2. – Напрями планування щодо організаційної культури ТОВ «Профітаг Інтрейд» [2]

Сприяти сильному лідерству ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Сильне лідерство має вирішальне значення для створення позитивної організаційної культури. Лідери, які подають приклад, сприяють відкритому спілкуванню та цінують різноманітність та інклюзивність, можуть сприяти розвитку культури поваги, довіри та співпраці. Інвестування в програми розвитку лідерства та коучинг може допомогти зміцнити лідерські навички та забезпечити, щоб керівники були готові керувати та надихати співробітників. До прикладу в умовах пандемії, питання оренди приміщень на певний час стихило, але саме ТОВ «Профітаг Інтрейд», в цей період сформував таку систему сильного лідерства, яка допомагала і в такі часи тримати роботу на плаву[27;28;29]:

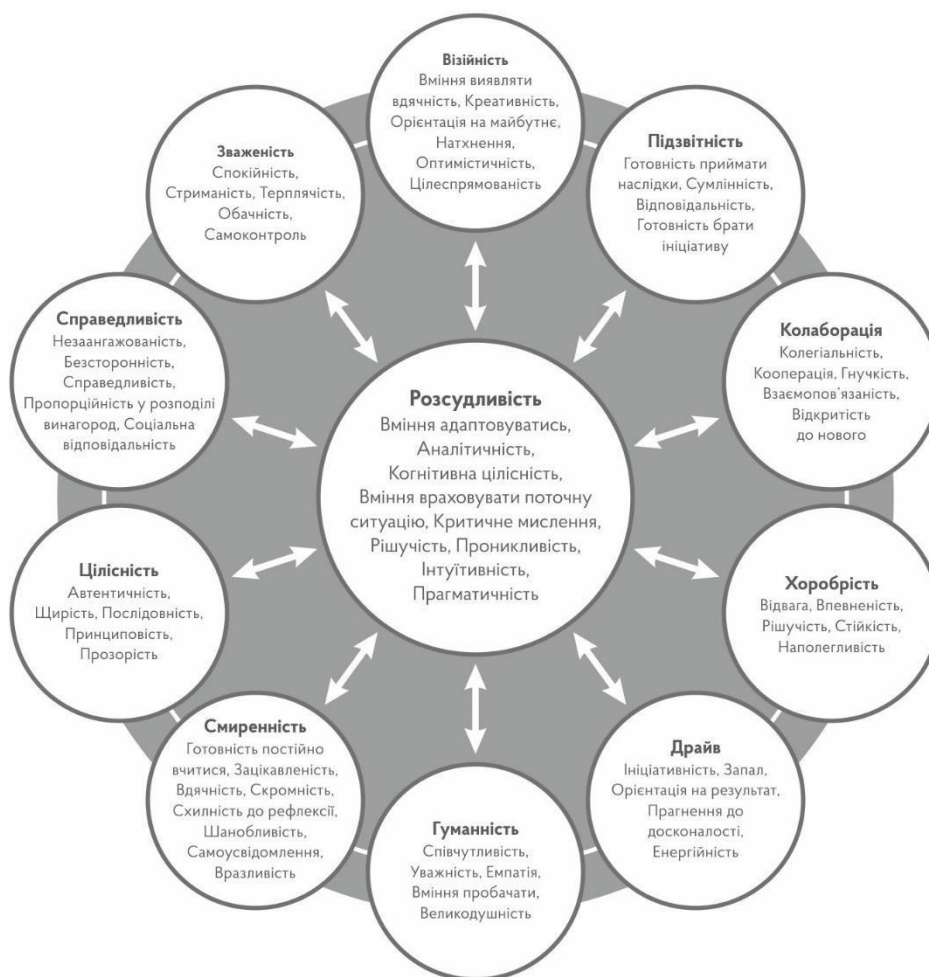


Рисунок 2.3. – Загальні принципи формування лідерства ТОВ «Профітаг Інтрейд» [2]

Сприяти залученню співробітників ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Залучені працівники більш віддані своїй роботі, швидше за все будуть задоволені своєю роботою та з більшою ймовірністю залишаться в компанії надовго. Заохочення відгуків співробітників, надання можливостей для росту та розвитку, а також визнання та винагорода за внесок співробітників можуть допомогти збільшити залученість і створити позитивне робоче середовище.[Додаток А]



Рисунок 2.4. – Модель залучення співробітників ТОВ «Профітаг Інтрейд» [2]

Інвестування в навчання та розвиток співробітників ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Надання співробітникам ТОВ «Профітаг Інтрейд» можливостей для навчання та розвитку може допомогти їм розвинути навички та знання, необхідні для успішного виконання своїх функцій. Це може включати навчання з обслуговування клієнтів, управління фінансами та галузеві теми. Інвестиції в навчання та розвиток співробітників також можуть продемонструвати прихильність компанії до зростання та розвитку співробітників.[30]

Створення культури інновацій ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Заохочення співробітників до творчості та генерування нових ідей може сприяти розвитку інновацій і створювати культуру постійного вдосконалення. Цього можна досягти, надавши співробітникам можливість експериментувати, співпрацювати та тестувати нові ідеї.

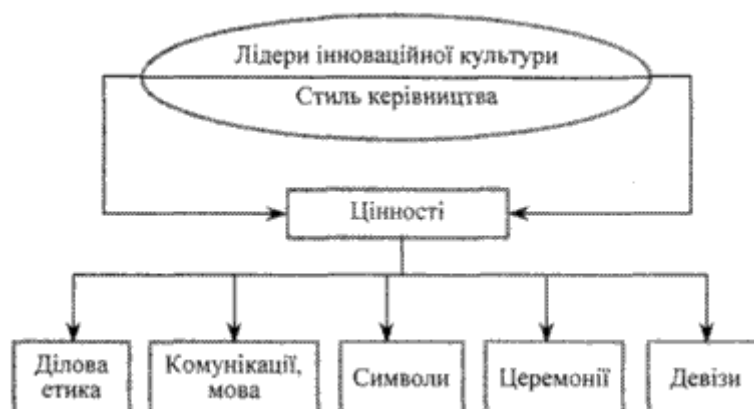


Рисунок 2.5. - Створення культури інновацій

Розвивання культури, орієнтовану на клієнта ТОВ «Профітаг Інтрейд»:

Компанії з оренди та експлуатації нерухомості покладаються на побудову міцних відносин з орендарями та клієнтами. Розвиток культури, орієнтованої на клієнта, може допомогти створити позитивний досвід клієнтів і підвищити лояльність. Цього можна досягти шляхом навчання співробітників навичкам обслуговування клієнтів, розробки стандартів обслуговування клієнтів, а також вимірювання та відстеження задоволеності клієнтів.

Підвищення організаційної культури підприємства, що займається орендою та експлуатацією власного чи орендованого нерухомого майна, потребує системного підходу, який передбачає лідерство, залучення працівників, клієнтоорієнтованість та постійне вдосконалення. Інвестуючи в ці сфери, компанії можуть створити сприятливе робоче середовище, залучити й утримати найкращих талантів і створити міцну репутацію в галузі. Системний підхід, запропонований у цьому документі, забезпечує основу для покращення організаційної культури компаній і досягнення цілей і завдань.[31]

Бізнес у сфері нерухомості передбачає купівлю, продаж, оренду та управління нерухомістю, яка може включати житлову, комерційну та промислову нерухомість.



Рисунок 2.6.- специфіка роботи ТОВ «Профітаг Інтрейд» [12]

Специфіка роботи компанії ТОВ «Профітаг Інтрейд» з нерухомості може відрізнятися залежно від типу нерухомості, але деякі загальні завдання та обов'язки включають[32;33]:

Пошук потенційних об'єктів нерухомості для купівлі чи оренди, а також потенційних покупців чи орендарів.

Маркетинг: реклама нерухомості для продажу або оренди за допомогою різноманітних каналів, таких як онлайн-списки, друковані оголошення та пряма поштова розсилка.

Продаж та лізинг: ведення переговорів про угоди з покупцями чи орендарями, підготовка контрактів і передача права власності чи володіння майном.

Управління майном: утримання та управління майном, включаючи ремонт, реконструкцію та технічне обслуговування, а також розгляд скарг та суперечок орендарів.

Оцінка: визначення вартості власності за допомогою різних методів, таких як порівняльний аналіз ринку та оцінка.

Відповідність законодавству: забезпечення відповідності законам і нормам, що стосуються нерухомості, зокрема законів про зонування, будівельних норм і законів про справедливе житло.

Мережа: побудова та підтримка відносин з іншими спеціалістами з нерухомості, такими як брокери, агенти та адвокати.

Фінансовий менеджмент: Управління фінансовими аспектами бізнесу, включаючи бюджетування, бухгалтерський облік і фінансування.

Навчання та навчання: бути в курсі галузевих тенденцій і змін, а також продовжувати навчання для збереження професійних ліцензій і сертифікатів.

Дослідження: проведення маркетингових досліджень для визначення тенденцій на місцевому ринку нерухомості, включаючи попит і пропозицію, ціни та конкуренцію.

Переговори: Переговори з іншими сторонами, залученими в операції з нерухомістю, такими як покупці, продавці, орендодавці та орендарі, для досягнення взаємовигідних угод.

Підготовка контракту: складання та перевірка юридичних документів, пов'язаних з операціями з нерухомістю, таких як договори купівлі-продажу, договори оренди та договори оренди.

Перевірки власності: проведення перевірок власності для виявлення будь-яких проблем або необхідного ремонту, а також для забезпечення відповідності нормам безпеки та будівельним нормам.

Спілкування з клієнтами: підтримка регулярного спілкування з клієнтами, щоб інформувати їх про статус їхніх угод з нерухомістю та вирішувати будь-які проблеми, які у них можуть виникнути.

Використання технологій: використання технологій для підвищення ефективності та результативності операцій з нерухомістю, наприклад, через онлайн-списки, віртуальні тури по нерухомості та електронні підписи.

Управління ризиками: Виявлення та управління ризиками, пов'язаними з операціями з нерухомістю, такими як пошкодження майна, відповідальність та шахрайство.

Етична поведінка: дотримання етичних стандартів у всіх аспектах операцій з нерухомістю, включаючи чесність, порядність і професіоналізм.

Постійне навчання: бути в курсі змін і прогресу в галузі нерухомості шляхом постійного навчання, навчання та професійного розвитку.

Загалом для бізнесу з нерухомістю потрібен ряд навичок, включаючи навички продажу та ведення переговорів, знання місцевого ринку нерухомості, юридичні та фінансові знання, а також чудові навички спілкування та спілкування.

2.2. Діагностика організаційної культури підприємства «ТОВ Профіта Інтрейд»

Організаційне вдосконалення є критично важливим аспектом досягнення стійкого успіху та зростання в сучасному динамічному та конкурентному бізнес-середовищі. Організації, які не в змозі постійно вдосконалювати свою діяльність і культуру, ризикують відстати від своїх конкурентів і втратити релевантність на ринку. Таким чином, вкрай важливо, щоб підприємства, включаючи підприємства з нерухомості, активно розробляли заходи для підвищення своєї організаційної ефективності.[34]

Під діагностикою системи вдосконалення організаційної культури підприємства розуміють процес оцінки поточного стану організаційної культури та визначення напрямів її вдосконалення. Цей процес, як правило, включає різноманітні методи та прийоми, включаючи опитування, інтерв'ю, фокус-групи та спостереження.

Метою діагностики є виявлення сильних і слабких сторін поточної організаційної культури, а також факторів, які сприяють цим сильним і слабким сторонам. Потім ця інформація може бути використана для розробки цільових заходів і стратегій для покращення організаційної культури та сприяння позитивним змінам в організації.[35;36]

Деякі з ключових етапів діагностики системи вдосконалення організаційної культури підприємства можуть включати[37]:

Проведення оцінки культури: це передбачає збір даних про поточну організаційну культуру, включаючи цінності, переконання, норми та практики. Це можна зробити за допомогою опитувань, інтерв'ю та інших методів збору даних.

Аналіз даних: Дані, зібрані під час оцінки, слід проаналізувати, щоб виявити закономірності, тенденції та області для вдосконалення. Цей аналіз може допомогти визначити ключові чинники поточної організаційної культури, а також фактори, які сприяють будь-яким негативним аспектам культури.

Визначення областей для покращення: на основі аналізу даних можна визначити конкретні сфери для покращення. Це можуть бути проблеми, пов'язані з комунікацією, лідерством, залученістю працівників, підзвітністю чи іншими факторами.

Розробка втручань: після визначення сфер для покращення можна розробити втручання для вирішення цих проблем. Ці заходи можуть включати програми навчання та розвитку, ініціативи з розвитку лідерства або зміни політики та процедур.

Впровадження та моніторинг втручань: втручання слід впроваджувати та контролювати з часом, щоб переконатися, що вони мають бажаний ефект. Регулярний зворотній зв'язок і оцінка можуть допомогти визначити сфери, де потрібні подальші вдосконалення, і можуть допомогти забезпечити продовження розвитку організаційної культури в позитивному напрямку.

Діагностика системи вдосконалення організаційної культури підприємства є критично важливим першим кроком у просуванні позитивних змін в організації.

Оцінюючи поточний стан організаційної культури та визначаючи напрямки для вдосконалення, підприємства з нерухомості можуть розробляти цільові заходи та стратегії для сприяння позитивній та сприятливій організаційній культурі, яка узгоджується з їх місією, цінностями та стратегічними цілями.[38]

Однією з головних причин для розробки заходів для покращення організації є оптимізація використання ресурсів. Організації постійно стикаються з обмеженими ресурсами, такими як фінансовий капітал, людський капітал і час. Ефективні заходи з організаційного вдосконалення допомагають оптимізувати використання цих ресурсів, тим самим покращуючи загальну ефективність, продуктивність і прибутковість.

На додаток до оптимізації ресурсів ефективні заходи з організаційного вдосконалення допомагають виховувати позитивну організаційну культуру підтримки. Позитивна організаційна культура характеризується високим рівнем залученості співробітників, задоволеності роботою та відданості цілям організації. Ця культура має важливе значення для залучення й утримання талановитих співробітників, створення згуртованої та вмотивованої робочої сили та досягнення високого рівня ефективності та продуктивності.[39]

Крім того, розробка заходів для покращення організації допомагає виявити та вирішити системні проблеми, які можуть перешкоджати ефективності організації. Проводячи ретельний аналіз операцій, систем і культури організації, організації можуть визначити слабкі місця та неефективність і розробити цілеспрямовані стратегії вдосконалення для вирішення цих проблем. Це допомагає гарантувати, що організація працює з максимальною ефективністю та дієвістю, а також має хороші можливості для адаптації до мінливих умов ринку та галузевих тенденцій.

Діагностика організаційної культури агенства нерухомості зазвичай здійснюється за допомогою аналізу різних показників. Ось деякі з них:

Комунікація: Оцінка якості комунікаційних процесів всередині організації, рівня відкритості та ефективності комунікації між співробітниками та різними рівнями управління.

Лідерство: Аналіз стилю керівництва, лідерських практик та здатності лідерів до мотивації та навіть реформування організаційної культури.

Колективна спрямованість: Оцінка ступеня спрямованості та спільності цілей серед співробітників та відповідність цілям організації.

Інноваційність: Оцінка відкритості організації до новаторських ідей, здатності до інновацій та змін.

Адаптивність: Оцінка здатності організації адаптуватися до змін на ринку та змінювати свою стратегію та дії для досягнення успіху.

Значущість цінностей: Оцінка того, наскільки співробітники ділять та приймають цінності та норми організації.

Колаборація та співпраця: Оцінка рівня співпраці та взаємодії між різними командами та відділами організації.

Задоволеність працівників: Оцінка рівня задоволеності працівників своєю роботою, робочим середовищем та взаєминами в колективі.

Діагностика організаційної культури агентства нерухомості може здійснюватися за допомогою анкетування, спостереження, інтерв'ю та фокус-груп. Результати аналізу показників організаційної культури допоможуть виявити потенційні проблеми та визначити напрямки для подальшого удосконалення та розвитку.

За допомогою інтерв'ю у фокус-групах була проведена діагностика організаційної культури (перелік питань надано в додатку Б) в балах від 1 до 5, де 1 - найнижчий, 5 - найкращий результат, за наступними показниками: (табл. 2.1)

Таблиця 2.1 - Діагностикою організаційної культури

Показники	Оцінка менеджерів	Оцінка	
		співробітників	Оцінка клієнтів
Комунікація	4	3	4
Колективна спрямованість	3	4	3

Показники	Оцінка		
	менеджерів	співробітників	клієнтів
Інноваційність	2	3	2
Адаптивність	4	3	4
Значущість цінностей	4	4	3
Колаборація та співпраця	3	4	3
Задоволеність працівників	3	4	3

Джерело: власна розробка автора

Загальний погляд на організаційну культуру агенства нерухомості на основі оцінок:

Комунікація: Співробітники та клієнти вважають, що комунікація є ефективною, але є можливості для покращення.

Колективна спрямованість: Співробітники вважають, що є гармонія та спрямованість на спільні цілі, але менеджери вказують на можливості для покращення.

Інноваційність: Загальною оцінкою є середній рівень інноваційності.

Адаптивність: Менеджери та клієнти вважають, що агенство має високу адаптивність до змін, але співробітники бачать можливості для покращення.

Значущість цінностей: Співробітники вважають, що цінності є значущими, але є незначна розбіжність між оцінками менеджерів та клієнтів.

Колаборація та співпраця: Співробітники та клієнти вважають, що є певні позитивні моменти у співпраці, але менеджери вказують на можливості для покращення.

Задоволеність працівників: Загалом, співробітники високо задоволені своєю роботою.

Ці оцінки допоможуть виявити сильні та слабкі сторони організаційної культури агенства нерухомості та зосередитися на конкретних напрямках для подальшого вдосконалення.

2.3. Розроблення заходів удосконалення організаційної культури підприємства «ТОВ Профітаг Інтрейд»

Розробка заходів для вдосконалення організації має вирішальне значення для досягнення стійкого успіху та зростання в сучасному динамічному та конкурентному бізнес-середовищі. Ефективні заходи з організаційного вдосконалення допомагають оптимізувати використання ресурсів, розвивати позитивну організаційну культуру підтримки, а також виявляти й усувати системні проблеми, які можуть перешкоджати продуктивності організації. Підприємства з нерухомості, які віддають перевагу організаційному вдосконаленню, мають хороші можливості для досягнення довгострокового успіху та залишаються актуальними на ринку.[40;41]

Поліпшення організаційної культури ТОВ «Профітаг Інтрейд» потребує системного підходу, який передбачає як керівництво зверху вниз, так і участь знизу вгору. Ось кілька кроків, які компанії можуть зробити, щоб покращити свою організаційну культуру[44;42]:

Визначити бажану культуру: Першим кроком у вдосконаленні організаційної культури є визначення бажаної культури. Це передбачає визначення цінностей, переконань, поведінки та практик, які узгоджуються з місією та цілями компанії.

Оцінка поточної культури: коли бажану культуру визначено, важливо оцінити поточну культуру. Це можна зробити за допомогою опитувань співробітників, фокус-груп та інших механізмів зворотного зв'язку. Результати оцінки можуть бути використані для визначення сильних і слабких сторін поточної культури та для розробки плану покращення.[43]



Рисунок 2.7. - Оцінка поточної культури ТОВ «Профітаг Інтрейд» [46]

Залучати співробітників: співробітників слід залучати до процесу вдосконалення організаційної культури. Це може включати отримання від них відгуків, залучення їх до прийняття рішень і надання їм можливостей для навчання та розвитку, які відповідають бажаній культурі.

Показувати приклад: лідери на всіх рівнях організації повинні моделювати бажану культуру своєю поведінкою. Вони повинні повідомляти про важливість бажаної культури, нести відповідальність і надавати зворотній зв'язок тим працівникам, які не відповідають бажаній культурі.

Винагороджування та визнання: Компанії повинні винагороджувати та визнавати працівників, які демонструють поведінку, яка відповідає бажаній культурі. Це може включати надання стимулів, програм визнання та можливостей для просування.

Відстежування прогресу: нарешті, важливо відстежувати прогрес у покращенні організаційної культури. Це можна зробити за допомогою постійних опитувань працівників та інших механізмів зворотного зв'язку. Результати моніторингу слід використовувати для коригування плану покращення за потреби.

Варто пам'ятати, що вдосконалення організаційної культури – це постійний процес. Це вимагає відданості, відданості та терпіння, але винагорода може бути

значною, зокрема підвищення залученості співробітників, покращення продуктивності та підвищення задоволеності клієнтів.

Але якщо деталізувати саме діяльність ТОВ «Профітаг Інтрейд» то поліпшення організаційної культури підприємства з нерухомості, там ми можемо його назвати, потребує систематичного підходу, який передбачає розробку заходів, спрямованих на підвищення залученості працівників, задоволеності роботою та загальної ефективності організації. Далі в науковому стилі подано огляд розробки заходів щодо підвищення організаційної культури підприємства з нерухомістю.[45]

Проведення оцінки організаційної культури ТОВ «Профітаг Інтрейд». Першим кроком у покращенні організаційної культури підприємства з нерухомості є проведення оцінки поточної культури. Цього можна досягти за допомогою опитувань, фокус-груп та інтерв'ю з працівниками, менеджерами та іншими зацікавленими сторонами. Оцінка має виявити сильні та слабкі сторони організаційної культури, а також дати розуміння факторів, які впливають на залученість працівників і задоволеність роботою.

Створити план розвитку культури ТОВ «Профітаг Інтрейд»: ґрунтуючись на результатах оцінки організаційної культури, підприємство з нерухомості має розробити план розвитку культури, який окреслює конкретні заходи щодо покращення організаційної культури. План має включати чіткі цілі, часові рамки та показники ефективності та узгоджуватися із загальними стратегічними цілями підприємства.

Впровадити заходи з розвитку культури ТОВ «Профітаг Інтрейд»: Наступним кроком є реалізація заходів, визначених у плані розвитку культури. Це може включати навчальні програми для керівників і співробітників, розробку чітких політик і процедур для управління продуктивністю, комунікації та вирішення конфліктів, а також впровадження програм заохочення та визнання.

Моніторинг і оцінка прогресу ТОВ «Профітаг Інтрейд»: щоб забезпечити успіх заходів з розвитку культури, важливо регулярно контролювати та оцінювати прогрес. Цього можна досягти за допомогою постійних опитувань, фокус-груп та

інших механізмів зворотного зв'язку, які дають змогу зрозуміти ставлення та сприйняття співробітників. Підприємство з нерухомості має використовувати цей зворотний зв'язок для коригування та вдосконалення плану розвитку культури за потреби.

Відзначити успіхи та вирішувати проблеми ТОВ «Профітаг Інтрейд»: оскільки компанія з нерухомості досягає прогресу в покращенні своєї організаційної культури, важливо відзначити успіхи та визнавати внесок працівників і менеджерів. Водночас необхідно оперативно вирішувати будь-які виклики чи перешкоди, які виникають, і докладати зусиль для залучення всіх зацікавлених сторін до процесу розвитку культури.[46]

Різноманітність та інклюзивність ТОВ «Профітаг Інтрейд»: у сучасному робочому середовищі, яке стає дедалі різноманітнішим, для компаній, що займаються нерухомістю, важливо розвивати культуру інклюзивності та справедливості. Це може включати розробку політики та практик, які сприяють різноманітності та інклюзії, наприклад програми навчання різноманітності, групи за інтересами та групи ресурсів для співробітників.

Розширення повноважень працівників ТОВ «Профітаг Інтрейд»: розширення повноважень працівників може бути потужним способом покращити організаційну культуру підприємства з нерухомості [49;50]. Це може передбачати надання працівникам можливостей брати участь у процесах прийняття рішень, пропонування програм професійного розвитку та навчання, а також створення культури відкритого спілкування.

Баланс між роботою та особистим життям ТОВ «Профітаг Інтрейд». Підприємства з нерухомістю, які віддають перевагу балансу між роботою та особистим життям, швидше за все, залучать та утримують талановитих працівників. Це може включати пропозицію гнучкого графіка роботи, надання пільг працівникам, таких як відпустка по догляду за дитиною та час відпустки, а також просування культури, яка цінує баланс між роботою та особистим життям.

Управління продуктивністю ТОВ «Профітаг Інтрейд»: чіткі та ефективні системи управління продуктивністю можуть сприяти розвитку позитивної організаційної культури, надаючи співробітникам зворотний зв'язок, визнання та можливості для зростання. Це може включати розробку чітких показників ефективності, надання регулярного зворотного зв'язку та навчання, а також надання можливостей для професійного розвитку та просування. [47;48]

Етика та доброчесність ТОВ «Профітаг Інтрейд». Підприємства з нерухомості, які віддають перевагу етиці та доброчесності, з більшою ймовірністю сприятимуть розвитку позитивної та сприятливої організаційної культури. Це може включати розробку чіткої політики та процедур етичної поведінки, навчання з питань прийняття етичних рішень та сприяння культурі прозорості та підзвітності.[41]

Організаційна культура є важливим фактором, що впливає на ефективність та продуктивність в компанії. Щоб удосконалити організаційну культуру, слід розглянути такі рекомендації:

Покращити комунікацію - Важливою рисою здорової організаційної культури є чітка, відкрита та постійна комунікація. Лідери мають бути прозорими щодо цілей компанії, її стратегії та того, як різні ролі в організації сприяють цим цілям.

Практичне значення: Покращена комунікація приводить до більшої прозорості, зменшує непорозуміння і створює середовище, в якому співробітники можуть бути більш залученими і продуктивними.

Розвиток лідерства - Організація повинна інвестувати в розвиток своїх лідерів. Лідери мають служити як приклад для інших співробітників і відображати організаційну культуру в своїх діях і поведінці.

Практичне значення: Розвиток лідерства веде до створення сильних керівників, які можуть навчити і керувати своїми командами ефективно, використовуючи кращі практики та цінності організації.

Визнання та нагороди - Організація повинна регулярно визнавати та нагороджувати співробітників за їхню важку працю та досягнення.

Практичне значення: Визнання та нагороди можуть посилити мотивацію співробітників, сприяти їхньому задоволенню від роботи та збільшити продуктивність. Задоволені працівники частіше демонструють вищу працездатність і лояльність до компанії.

Професійний розвиток - Компанія повинні надавати можливості для професійного розвитку своїх співробітників. Це може включати навчання, менторство, семінари, вебінари тощо.

Практичне значення: Професійний розвиток допомагає підтримувати навички співробітників актуальними, що дозволяє організації бути конкурентоспроможною. Також це покращує задоволеність співробітників роботою, оскільки вони бачать, що організація інвестує в їхнє майбутнє.

Проведене дослідження дозволило розробити пропозиції щодо удосконалення організаційної культури підприємства, яке займається наданням в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Пропозиції щодо удосконалення організаційної культури підприємства:

Пропозиція	На що спрямована	Витрати	Очікуваний результат
1	Зміцнення мотивації працівників	Розробка та впровадження системи нагород та визнання, проведення навчання персоналу	Підвищення мотивації працівників, збільшення продуктивності, зниження текучості кадрів
2	Підвищення кваліфікації та розвиток навичок працівників	Розробка та впровадження навчальних програм, проведення тренінгів та семінарів	Покращення професійних знань та навичок працівників, збільшення ефективності роботи, підвищення задоволеності працівників
3	Покращення комунікації організації	Розробка комунікаційних каналів, зустрічей та обговорень, навчання персоналу	Покращення обміну інформацією, зниження рівня конфліктів, залучення працівників до процесу прийняття рішень

Джерело: власна розробка автора

В результаті впровадження пропозицій організаційна культура підприємства буде удосконалена наступним чином:

Зміцнення мотивації працівників сприятиме підвищенню їхньої робочої ефективності та задоволеності роботою. Продуктивність праці зросте, оскільки працівники будуть відчувати визнання за свої зусилля, що може призвести до покращення якості послуг, збільшення обсягів бізнесу та зниження витрат на найм нових співробітників.

Підвищення кваліфікації та розвиток навичок працівників позитивно позначиться на продуктивності роботи підприємства. Коли працівники отримують можливість навчатися і розвиватися, вони здатні краще впоратися зі складними завданнями, використовувати нові методи і технології, а також бути більш адаптивними до змін у галузі. Це сприятиме зростанню ефективності робочих процесів, вдосконаленню якості надання послуг та збільшенню конкурентоспроможності підприємства.

Встановлення системи зворотного зв'язку та відкритої комунікації сприятиме створенню сприятливої робочої атмосфери та побудові ефективних взаємин між співробітниками. Працівники будуть мати можливість висловлювати свої ідеї, спостереження та пропозиції, що може призвести до виявлення нових шляхів розвитку підприємства, покращення процесів та збільшення задоволеності працівників. Крім того, зменшення рівня конфліктів та залучення працівників до процесу прийняття рішень сприятиме швидшому вирішенню проблем та покращенню ефективності роботи.

Таким чином, удосконалення організаційної культури шляхом впровадження системи нагородження та визнання працівників, програми корпоративного навчання та розвитку, а також системи зворотного зв'язку та відкритої комунікації сприятиме підвищенню мотивації працівників, розвитку їхніх навичок та взаємодії, що вплине на ефективність роботи підприємства. Це призведе до позитивних змін у підприємстві:

Збільшення мотивації працівників призведе до зниження текучості кадрів, працівники будуть більш задоволені своєю роботою та отримуватимуть визнання за свої досягнення. Це дозволить зберегти талановитих співробітників і зменшити необхідність витрат на найм і навчання нових працівників.

Підвищення кваліфікації та розвиток навичок працівників допоможуть підприємству мати спеціалістів з актуальними знаннями та навичками, які впроваджуються у сфері нерухомості. Це дозволить підвищити якість наданих послуг, забезпечити більш ефективну експлуатацію майна та задоволення потреб клієнтів.

Встановлення системи зворотного зв'язку та відкритої комунікації сприятиме створенню сприятливої атмосфери на робочому місці та покращенню взаємодії між співробітниками. Це сприятиме ефективнішому вирішенню проблем, обміну ідеями та інформацією, а також створить відчуття спільності та приналежності до команди. Як результат, комунікаційні помилки та конфлікти будуть мінімізовані, що позитивно вплине на ефективність роботи підприємства.

Організаційна культура підприємства покращиться завдяки зміцненню мотивації, розвитку працівників та вдосконаленню комунікації. Це призведе до збільшення ефективності роботи, покращення якості послуг та зниження витрат на найм нових співробітників.

Основаючись на характеристиці підприємства, було запропоновано пропозиції щодо удосконалення організаційної культури (табл. 2.3):

Таблиця 2.3 - Очікуваний результат за показниками результативності роботи

Захід	На що спрямований	Витрати (в гривнях)	Період окупаємості	Очікуваний результат за показниками результативності роботи
Впровадження програми навчання та розвитку	Підвищення кваліфікації працівників	100 000	1 рік	Покращення якості обслуговування клієнтів, збільшення обсягу угод та рекомендацій, зниження рівня помилок
Створення системи внутрішнього зворотного зв'язку	Зміцнення комунікації та співпраці між внутрішніми	50 000	6 місяців	Зменшення конфліктів, покращення обміну інформацією та робочих процесів, підвищення

Захід	На що спрямований	Витрати (в гривнях)	Період окупаємості	Очікуваний результат за показниками результативності роботи
	підrozділами			ефективності вирішення завдань
Впровадження системи внутрішнього визнання та нагородження	Зміцнення мотивації та задоволеності працівників	80 000	1,5 роки	Збільшення продуктивності, зниження текучості кадрів, покращення репутації як роботодавця
Організація тематичних заходів та командних побудов	Підвищення командного духу та співпраці	30 000	9 місяців	Зміцнення внутрішнього відчуття приналежності до команди, покращення колективної працездатності, сприяння творчому підходу

Джерело: власна розробка автора

Удосконалення організаційної культури підприємства через впровадження цих заходів приведе до поліпшення ефективності роботи підприємства. Впровадження програми навчання та розвитку підвищить кваліфікацію працівників, що призведе до збільшення обсягу угод, зниження рівня помилок та покращення якості обслуговування. Створення системи внутрішнього зворотного зв'язку підвищить комунікацію та співпрацю між підрозділами, що в свою чергу сприятиме покращенню обміну інформацією та робочих процесів. Впровадження системи внутрішнього визнання та нагородження збільшить мотивацію працівників, покращить продуктивність та знизить текучість кадрів. Організація тематичних заходів та командних побудов сприятиме сплоченості команди, підвищить працездатність та співпрацю працівників.

Всі ці заходи разом сприятимуть підвищенню ефективності роботи підприємства, збільшенню обсягу угод, покращенню якості надання послуг та позиціонуванню підприємства як конкурентоспроможного на ринку нерухомості.

Висновок до другого розділу

Можна сказати, що покращення організаційної культури підприємства ТОВ «Профітаг Інтрейд» з нерухомості потребує цілісного підходу, який враховує

низку факторів, у тому числі різноманітність та інклюзивність, розширення прав і можливостей працівників, баланс між роботою та особистим життям, управління продуктивністю, етику та чесність. Розставляючи пріоритети за цими критеріями, підприємства з нерухомості можуть створити культуру, яка сприятиме успіху, зростанню та добробуту працівників.

Саме покращення організаційної культури підприємства з нерухомості потребує систематичного та керованого даними підходу, який передбачає розробку та впровадження заходів, спрямованих на підвищення залученості працівників, задоволеності роботою та загальної ефективності організації. Дотримуючись кроків, описаних вище, підприємства з нерухомості можуть створити позитивну організаційну культуру, яка сприятиме успіху та зростанню.

ВИСНОВКИ

Організаційна культура відноситься до цінностей, переконань, поглядів, поведінки та практик, які характеризують організацію. Він відіграє вирішальну роль у формуванні ідентичності, іміджу та репутації компанії. Поліпшення організаційної культури підприємства може призвести до кількох переваг, таких як підвищення залученості працівників, продуктивності, задоволеності роботою, задоволеності клієнтів і прибутковості. Ось кілька способів, якими підприємство може покращити свою організаційну культуру:

Визначувати бачення, місію та цінності компанії та повідомте про них: чітке та переконливе бачення, місія та набір цінностей можуть надихнути працівників, спрямувати їхні зусилля на досягнення спільної мети та виділити компанію з-поміж її конкурентів. Регулярне та послідовне інформування про ці елементи може допомогти працівникам зрозуміти та засвоїти їх, а також зробити їх частиною своєї повсякденної роботи.

Сприяти відкритому спілкуванню та зворотному зв'язку: спілкування є важливим для побудови довіри, прозорості та співпраці всередині організації. Надання регулярного зворотного зв'язку, створення каналів для двостороннього спілкування та заохочення відкритого діалогу можуть допомогти співробітникам відчувати себе почутими та цінними, а також сприяти розвитку культури постійного вдосконалення.

Інвестувати в розвиток і визнання співробітників. Співробітники є основою будь-якої організації, і інвестиції в їхній розвиток і визнання можуть підвищити їхній моральний дух, мотивацію та лояльність. Навчання, коучинг, наставництво та можливості для кар'єрного зростання можуть допомогти співробітникам отримати нові навички, підвищити ефективність і відчувати сили для вирішення нових завдань.

Заохочувати інновації та ризик. Інновації та ризик є ключовими рушійними силами зростання та конкурентоспроможності в сучасному швидкоплинному та динамічному бізнес-середовищі. Заохочення працівників мислити творчо,

експериментувати з новими ідеями та приймати прораховані ризики може сприяти розвитку культури інновацій та спритності, а також дозволить компанії адаптуватися до мінливих умов ринку та потреб клієнтів.

Удосконалення організаційної культури підприємства через впровадження цих заходів приведе до поліпшення ефективності роботи підприємства. Впровадження програми навчання та розвитку підвищить кваліфікацію працівників, що призведе до збільшення обсягу угод, зниження рівня помилок та покращення якості обслуговування. Створення системи внутрішнього зворотного зв'язку підвищить комунікацію та співпрацю між підрозділами, що в свою чергу сприятиме покращенню обміну інформацією та робочих процесів. Впровадження системи внутрішнього визнання та нагородження збільшить мотивацію працівників, покращить продуктивність та знизить текучість кадрів. Організація тематичних заходів та командних побудов сприятиме сплоченості команди, підвищить працездатність та співпрацю працівників.

Підсумовуючи, покращення організаційної культури підприємства вимагає цілісних і постійних зусиль, які залучають усіх зацікавлених сторін. Це вимагає готовності до змін, відданості лідерству, орієнтованому на цінності, і зосередженості на створенні робочого середовища, яке розширює можливості та залучає працівників. Інвестуючи в організаційну культуру, компанії можуть створити конкурентну перевагу, яка залучає та утримує найкращі таланти, створює лояльність клієнтів і забезпечує довгостроковий успіх.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алдошина Н. В. Формування організаційної культури закладу вищої освіти : Магістерська робота. 2020.
URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/3337> (дата звернення: 06.02.2023).
2. Безугла Д. В. Удосконалення організаційної структури підприємства в процесі технічного переоснащення виробництва : Thesis. 2016.
URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/45790> (дата звернення: 06.02.2023).
3. Богданов Р. І. Удосконалення організаційної структури служби економічної безпеки підприємства. *Вісник. імені Володимира Даля*. 2020. № 1(257). С. 12–17. URL: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-257-1-12-17> (дата звернення: 06.02.2023).
4. Борвінко Е. Удосконалення організаційної культури міського центру. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34.
URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-58> (дата звернення: 06.02.2023).
5. Удосконалення бізнес процесу інжинірингової служби. *Manager. Bulletin of Donetsk State University of Management*. 2020. Т. 87, № 2. С. 84–95.
URL: <https://doi.org/10.35340/2308-104x.2020.87-2-08> (дата звернення: 06.02.2023).
6. Голіков В. І. Удосконалення організаційної структури управління. К., 1973. 65 с.
7. Даниленко І. О. Удосконалення організаційної структури управління підприємства : Masters thesis. 2018.
URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/71330> (дата звернення: 06.02.2023).

8. Єфіменко А. С. Формування й підтримка ефективної організаційної культури підприємства : Diplomas. 2019. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/10975> (дата звернення: 06.02.2023).
9. Жила В. Розвиток позитивної організаційної культури в початковій школі. Грааль Науки. 2021. № 6. С. 348–350. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.25.06.2021.060> (дата звернення: 06.02.2023).
10. Задорожна Ю. В. Методологічні основи проведення перепроєктування організаційної структури підприємства. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2008. Вип. 16. С. 276–280.
11. Івах С. Компоненти організаційної культури закладів освіти *Молодь і ринок*. 2019. № 8 (175). URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2019.179339> (дата звернення: 06.02.2023).
12. Ігнат'єва І. А., Радченко І. О. Формування організаційної культури підприємства. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. Т. 2. С. 252–259. URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2021.2.32> (дата звернення: 06.02.2023).
13. Калініченко Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури. *Держава та регіони. Економіка та підприємництво*. 2010. № 3. С. 62–67.
14. Карпенко Г. В. Шляхи удосконалення фінансового стану підприємства. *Економіка та держава*. 2008. № 12 (72). С. 61–62.
15. Касич А., Хижняк С. Сучасне трактування концепції організаційної культури на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2020. № 22. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-71> (дата звернення: 06.02.2023).
16. Кендюхов О. В., Максименко І. О. Маркетингові критерії оцінки ефективності інноваційної організаційної культури підприємства : Theses.

2016. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/47325> (дата звернення: 06.02.2023).
17. Коваленко М. Удосконалення організаційної структури банківського нагляду в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. № 2. С. 115–123.
18. Когут О. О. Теоретичні аспекти дослідження розвитку організаційної культури. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 2/3 (9/10). С. 70–77.
19. Койчева Т. І. Діагностика організаційної культури викладачів університету. *Наука і освіта. Педагогіка*. 2015. № 6 (135). С. 41–47.
20. Колесніков Г. Концептуальні основи формування організаційної культури українського менеджменту. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. 2002. № 7, ч. 4. С. 23–26.
21. Копчак Ю., Дорошенко Т., Біланич Л. Формування організаційної культури підприємства *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2022. № 4 (22). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-4\(22\)-156-167](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-4(22)-156-167) (дата звернення: 06.02.2023).
22. Корнілова О. В. Управління ризиками організаційної структури підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 7/1. С. 10–13.
23. Корнілова О. В. Управління ризиками організаційної структури підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 7/1. С. 10–13.
24. Лань Дз. Особливості формування організаційної культури в Китаї. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2021. № 51. С. 67–76. URL: <https://doi.org/10.34142/23128046.2021.51.07> (дата звернення: 06.02.2023).
25. Мартинишин Я. М. Ієрархія культури виробництва. *Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Менеджмент соціокультурної діяльності*. 2019. № 1. С. 7–31.

- URL: <https://doi.org/10.31866/2616-7573.1.2019.170653> (дата звернення: 06.02.2023).
26. Осипова Н. Ю. Формування організаційної культури туристичного підприємства (на прикладі ТОВ «Селезньов Тур»): Diplomas. 2021. URL: <http://local.lib/diploma/Osipova.pdf> (дата звернення: 06.02.2023).
27. Пахомов І. М. Формування організаційної культури та іміджу підприємства як чинник конкурентоспроможності: Магістерська робота. 2021. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/5846> (дата звернення: 06.02.2023).
28. Проскура К. П. Шляхи удосконалення планування прибутку підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 5 (119). С. 115–121.
29. Салогуб О. В., Піскун К. Вплив організаційної культури на ефективність діяльності підприємства: Theses. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/20510> (дата звернення: 06.02.2023).
30. Смирнова Н. В. Впровадження організаційної культури підприємства через соціалізацію працівника. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 3. С. 27–30.
31. Смітюх Ю. П. Удосконалення організаційної культури в системі державного управління: інструментарій онлайн-комунікацій. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія "Державне управління"*. 2020. № 2 (97). С. 14–20.
32. Смолінська О. Є. Психодинамічний підхід до аналізу організаційної культури. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 3. С. 129–136.
33. Стешенко Б. В. Формування організаційної культури майбутніх учетилів технологів: Автореферати, дисертації. 2017. URL: http://ep3.nuwm.edu.ua/7693/1/Дис_Стешенко%20зах.pdf (дата звернення: 06.02.2023).

34. Стойко М. В. Феномен організаційної культури : Thesis. 2017.
URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/8510> (дата звернення: 06.02.2023).
35. Терещенко К. В. Методи вивчення організаційної культури. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* 2013. Т. 1, вип. 38/39. С. 28–31.
36. Ткачук О. М., Германюк Н. В. Сучасне удосконалення інноваційної діяльності підприємства. *Економіка і організація управління.* 2020. № 4. С. 90–99. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.4.9> (дата звернення: 06.02.2023).
37. Фатхутдінова О. В. Правова освіта як чинник організаційної культури українців. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2013. Вип. № 55. С. 107–118.
38. Філь О. А. Детермінанти організаційної культури сучасних організацій. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* 2013. Т. 1, вип. 38/39. С. 237–240.
39. Харченко М. С. Особливості формування організаційної культури, як елементу іміджу підприємства : Theses. 2013.
URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/33222> (дата звернення: 06.02.2023).
40. Чумаченко О. С., Денисенко К. С. Вплив організаційної культури на ефективність використання виробничого потенціалу підприємства : Thesis. 2016.
URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4284> (дата звернення: 06.02.2023).
41. Янковець Т. М., Черней А. І. Європейський досвід удосконалення організаційної культури підприємства для підвищення його економічної безпеки : Thesis. 2016.

- URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/4859> (дата звернення: 06.02.2023).
42. Бугас Ю. Юрченко Є. Сорока. К.Управління персоналом.. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*. 2021. Т. 2, № 8. С. 48–54. URL: <https://doi.org/10.32750/2021-0205> (дата звернення: 06.02.2023).
- 43.Грибак С. Стдентам про методи ораніації підприємства . *Market Infrastructure*. 2019. No. 34. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastructure34-15> (date of access: 06.02.2023).
- 44.Кубереєва Л. Обгрунтування методів діагностики організаційної культури *Фармацевтичний часопис*. 2017. № 4. URL: <https://doi.org/10.11603/2312-0967.2017.4.8347> (дата звернення: 06.02.2023).
- 45.Лупейко Л.П., Організаційна культура на підприємстві 2020. Vol. 2, no. 505. P. 473–479. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-2-473-479> (date of access: 06.02.2023).
- 46.Ліпуч Л.. Моделі організаційної культури підприємства в контексті деструктивних змін. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2021. Т. 3, № 27. С. 81–89. URL: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2021-03-81-89> (дата звернення: 06.02.2023).
- 47.Rosola U., Rosola O. FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE. *International scientific journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2017. No. 12(44). URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-12-6593> (date of access: 06.02.2023).
- 48.Smityukh Y. Удосконалення організаційної культури в системі державного управління: інструментарій онлайн-комунікацій. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2020. № 2(97). С. 14–20. URL: [https://doi.org/10.36030/2310-2837-2\(97\)-2020-14-20](https://doi.org/10.36030/2310-2837-2(97)-2020-14-20) (дата звернення: 06.02.2023).

49. Trushkina N. V., Rynkevych N. S. A Marketing Strategy for Developing Organizational Culture. *The Problems of Economy*. 2020. Vol. 2, no. 44. P. 303–311. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-2-303-311> (date of access: 06.02.2023).
50. Залознова Ю. Трушкіна Н. Рунківіч Н. Організаційні питання роботи на підприємстві. *Economic scope*. 2019. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/149-11> (date of access: 06.02.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А:



Рисунок 1. - сприяння факторів до залученості співробітника

Перелік, які було включено до опитувальника (за допомогою Google Форми) для діагностики організаційної культури агенства нерухомості.

Комунікація:

Як оцінюєте ефективність комунікації всередині вашого відділу/команди?

Чи відчуваєте ви, що отримуєте достатньо інформації для виконання своїх обов'язків?

Як часто відбуваються комунікаційні збори або зустрічі з керівництвом?

Колективна спрямованість:

Наскільки ви відчуваєте спрямованість на спільні цілі у вашому відділі/команді?

Чи відчуваєте ви, що ваші індивідуальні цілі співпадають з цілями організації?

Чи є засоби, за допомогою яких ви спілкуєтеся про спільні цілі та плани дій?

Інноваційність:

Як часто ви сприяєте або берете участь у процесах впровадження нових ідей чи покращень?

Чи відчуваєте ви, що ваші пропозиції та ідеї поважаються важливими для організації?

Як ви оцінюєте підтримку організації для інноваційних змін?

Адаптивність:

Як ваша організація реагує на зміни на ринку нерухомості?

Як часто відбуваються зміни в організаційних процесах та стратегії?

Чи відчуваєте ви, що у вас є необхідні ресурси та підтримка для адаптації до змін?

Значущість цінностей:

Наскільки ви відчуваєте, що організація відділяється від конкурентів на основі своїх цінностей?

Чи відображаються цінності організації у вашій роботі та взаєминах з колегами та клієнтами?

Чи вважаєте ви, що організація ставить цінності на перше місце при прийнятті рішень?

Колаборація та співпраця:

Як часто ви співпрацюєте з колегами з інших відділів/команд?

Чи відчуваєте ви, що у вас є можливості для обміну інформацією та взаємопідтримки?

Як оцінюєте рівень колаборації між різними командами організації?

Задоволеність працівників:

Як ви оцінюєте свою загальну задоволеність роботою в організації?

Чи відчуваєте ви підтримку та визнання за свої досягнення?

Чи задоволені ви рівнем співробітництва та робочого середовища?

Оцінка організаційної культури

gonchar.mariupol@gmail.com [Сменить аккаунт](#)



Совместный доступ отсутствует

Позиція по відношенню до підприємства

- менеджер
- співробітник

Як часто ви сприяєте або берете участь у процесах впровадження нових ідей чи покращень?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Чи відчуваєте ви, що ваші пропозиції та ідеї почуваються важливими для організації?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ім'я користувача:
Менеджменту Володькіна Марина

ID перевірки:
1015054992

Дата перевірки:
12.05.2023 14:58:31 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
12.05.2023 15:04:09 EEST

ID користувача:
100005718

Назва документа: Черепанов_EO401з

Кількість сторінок: 43 Кількість слів: 7691 Кількість символів: 62992 Розмір файлу: 418.03 KB ID файлу: 1014741621

5.71% Схожість

Найбільша схожість: 2.8% з Інтернет-джерелом (<https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/48224/1/%d0%9c%d0%b0%d0%b...>)

4.64% Джерела з Інтернету 185 Сторінка 45

2.81% Джерела з Бібліотеки 290 Сторінка 46

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Протокол аналізу звіту подібності науковим керівником

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання плагіату щодо роботи:

Автор: Черепанов Данило Олександрович

Назва роботи: Удосконалення організаційної культури підприємства

Науковий керівник: Гончар Вікторія Василівна _____

Підрозділ: кафедра менеджменту

Коефіцієнт подібності: 5,71%

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

- виявлені в роботі запозичення є сумнівними і не мають ознак плагіату. Тому робота визнається самостійною і допускається до захисту;
- виявлені в роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і самостійності її автора. Роботу направити на доопрацювання;
- виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень. У зв'язку з чим, робота не допускається до захисту.

Обґрунтування:

Робота допускається до захисту

19.05.2023
(дата)


(підпис)

Гончар В. В.
(ПІБ)