

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Менеджмента и маркетинга

**ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА
ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ПАРТНЕР»)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВАРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы
направления 38.03.02 «Менеджмент»
Экономического факультета
Мухамбетовой Ирины Серковны

Научный руководитель

д.э.н., профессор

Н.С. Землянухина

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2023 г.

ВВЕЕНИЕ. Актуальность темы. Актуальность данной темы неоспорима. Корпоративная культура является ключевым элементом успешной работы организации. В современном мире конкуренция на рынке становится все более интенсивной, и поэтому необходимо стремиться к постоянному развитию и инновациям. Однако, для достижения этих целей необходимо учитывать влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.

Степень разработанности проблемы в литературе. Исследованиям в области влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность организации посвящён ряд работ таких авторов, как К. Кэмерон, Р. Куинн, Д. Деннисон, Ш. О'Рили, Д. Каллин, Э. Шин, Р. Смит, Д. Коттер. Актуальность темы выпускной квалификационной работы и степень её разработанности позволяют сформулировать **проблему**. Для эффективного осуществления технологических инноваций предприятиям необходимы предпринимательские инновации, систематическое и тщательное стратегическое планирование, упорядоченная организация и координация для объединения различных функциональных областей и звеньев в единое целое.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность организации на примере ООО «ПАРТНЕР». В выпускной квалификационной работе поставлены следующие **задачи**: раскрыть понятие и значение влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность предприятия; определить ценности и функции корпоративной культуры, влияющие на инновационную деятельность предприятия; изучить типологию корпоративных культур, влияющих на инновационную деятельность предприятия; рассмотреть характеристику ООО «ПАРТНЕР»; провести анализ корпоративной культуры ООО «ПАРТНЕР»; провести оценку эффективности влияния корпоративной культуры ООО «ПАРТНЕР» на инновационную деятельность; дать рекомендации по формированию организационной культуры инновационного

типа на предприятии; оценить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность предприятия» автором раскрывается понятие и значение влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность предприятия. Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Корпоративная культура имеет глубокое и многоаспектное влияние на инновационную деятельность предприятия и может стать ключевым фактором, определяющим её успех или неудачу в этом направлении. Культура организации может или поддерживать и поощрять инновационную деятельность, или - препятствовать ей. Она может стимулировать работников разрабатывать и реализовывать инновации или настраивать их на избежание инноваций.

Формирование ценностей организации играет критическую роль в определении корпоративной культуры и стратегии управления. Ценности организации предоставляют общее направление для сотрудников, помогая им понять, что ожидается от них и как их работа соотносится с более широкими целями компании. Это может увеличить их мотивацию и вовлеченность в работу.

Существует большое количество типов корпоративных культур, влияющих на инновационную деятельность предприятия. Одной из самых известных является типология К. Камерона и Р. Куинна, которая выделяет четыре типа корпоративных культур: иерархическая, рыночная, клановая и адхократическая. Также популярной типологией является классификация корпоративных культур Джеффри Зоненфельда: оборонная культура, бейсбольная команда, клубная культура и академическая культура.

Хорошо разработанная корпоративная культура может стимулировать развитие инноваций. Так, инновационная организация постоянно совершенствует свою структуру, поддерживает и развивает неформальные структуры, основанные на социокультурных ценностях.

В главе 2 «Анализ влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность ООО "ПАРТНЕР"» автор даёт общую характеристику деятельности ООО «ПАРТНЕР», проводит исследование корпоративной культуры на предприятии и даёт оценку эффективности влияния корпоративной культуры организации на инновационную деятельность.

ООО «ПАРТНЕР» — развивающаяся компания, ведущая свою деятельность с 2016 года на территории Российской Федерации. Основным видом деятельности организации является аренда и управление собственным или арендованным нежилым недвижимым имуществом, а также строительство жилых и нежилых зданий и сооружений. Цель ООО «ПАРТНЕР» - перепродажа объекта недвижимости, получение постоянного дохода от сдачи помещений в аренду и увеличение доходов организации. В 2022 г. по сравнению с 2021 г. выручка организации увеличилась примерно на 5,56%, чистая прибыль увеличилась на 79,17%, активы снизились приблизительно на 0,49%, капитал и резервы снизились на 68,25%.

Организационное устройство ООО «ПАРТНЕР»:

- Генеральный директор, который выполняет функции управления, как вышестоящий орган.
- Заместитель генерального директора выполняет такие функции, как заключение договоров, работа с арендаторами, расчёт коммунальных платежей, управленческий учёт и отчётность, функции менеджера.
- Заместитель генерального директора по коммерческим вопросам выполняет поиск коммерчески выгодных для приобретения и сдачи в аренду помещений, осуществляет ведение переговоров.
- Главный бухгалтер обеспечивает точный финансовый учёт и отчётность, осуществляет контроль над бухгалтерскими операциями, управляет

налоговыми вопросами и обеспечивает финансовую стабильность компании.

- Управляющий производственной базой обеспечивает выполнение технического обслуживания объектов недвижимости, занимается поддержанием порядка, контролирует обслуживание систем электроснабжения, водоснабжения, газоснабжения.
- Юрист занимается оформлением недвижимости, взаимодействием с государственными службами, оформлением договорной работы.
- Разнорабочие, электрик, уборщица
- Служба охраны

Главной задачей в корпоративной культуре для компании является повышение квалификации персонала и обучение новых работников, так как от этого зависит эффективность деятельности всего предприятия. Самым применяемым методом обучения сотрудников в ООО «ПАРТНЕР» — это прохождение оплачиваемых компанией тренингов и курсов по повышению квалификации. Тренинг — форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Курсы повышения квалификации — это мероприятие, направленное на обновление и усовершенствование как практических, так и теоретических навыков и знаний, предназначенное для специалистов, уже имеющих диплом вуза и, чаще всего, определённый опыт работы. Прохождение таких курсов особенно важно для бухгалтера, юриста и управляющего базой. Также они позволяют заместителю директора лучше понять ситуацию в компании и определить роль каждого из них в развитии корпоративной культуры.

ООО «ПАРТНЕР» проводит ремонт и оснащение офисных помещений для комфортного пребывания работников на месте. Внутри компании обязательно проводят корпоративы и отмечают все знаменательные праздники. Организация также обращает внимание на другие аспекты, такие как организация рабочего времени, гибкость в графиках работы, поддержка баланса

работы и личной жизни сотрудников, развитие системы вознаграждений и поощрений.

Основной проблемой ООО «ПАРТНЕР» является отсутствие базы по корпоративной культуре: корпоративного кодекса, кодекса поведения сотрудников, кодекса взаимоотношений с клиентами и т.д. Нет чётко сформулированных определённых ценностей и миссии компании. Разработка стратегии корпоративной культуры в компании относят к функциям юриста, что является неправильным, поскольку это не операционная функция, а постоянная – философию деятельности компании должно транслировать руководство.

В ходе прохождения практики, была выявлена другая проблема: текучесть кадров на объектах недвижимости в ООО «ПАРТНЕР», компании не хватает опытных и обученных работников строительных и монтажных работ. Текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации. Текучесть мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации. Отрицательные стороны продолжительной высокой текучести: упущенная прибыль из-за медленного вхождения в курс дела новичков, отсутствие лояльности сотрудников, как правило, невысокая квалификация и слабая мотивация. И как результат - падение эффективности работы.

Общая оценка корпоративной культуры предприятия – «хорошая», не может быть определена как «сильная» в виду имеющихся недостатков. На предприятии отсутствуют чётко сформулированная миссия, стратегия и базовые ценности, которые были бы поддержаны большинством сотрудников. Также не установлена нормативная база по корпоративной культуре, включая корпоративный кодекс, кодекс поведения сотрудников, кодекс взаимоотношений с клиентами и другие документы. Не существует системы периодической отчётности, которая информировала бы подчинённых о

текущем состоянии дел и планируемых действиях со стороны руководства, что вызывает недоверие и напряжённость. Кроме того, предприятие страдает от высокой текучести кадров, что оказывает негативное влияние на его стабильность и развитие.

К инновациям относятся все изменения (новшества), которые впервые нашли применение в организации и приносят ему конкретную экономическую и социальную пользу. Сложившаяся в организации корпоративная культура позволяет безболезненно проводить социальные и кадровые инновации, а также процессные изменения.

В главе 3 «Направления совершенствования влияния корпоративной культуры на инновационную деятельность предприятия ООО "ПАРТНЕР"» автор обосновывает основные направления совершенствования корпоративной культуры компании и проводит расчёт социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Так, первой рекомендацией является создание положения о корпоративной культуре в виде электронного файла, доступного всем сотрудникам. Хорошо подойдёт закреплённое сообщение в мессенджере с основными положениями компании, которое будет доносить до сотрудников и клиентов основную цель и миссию развития компании. В файл должна быть включена краткая инструкция, которая даст основное понимание того, на что нацелена деятельность компании. Реализация предложенного мероприятия позволит достичь следующих социальных результатов: направление действий членов организации на достижение организационных целей; обеспечение поддержания ценностей, правил и норм поведения, стимулирующих инновационную деятельность; развитие чувства общности, сплочённости всех членов организации; усиление вовлеченности работников в дела организации и преданности ей.

Программа адаптации для новых сотрудников в ООО «ПАРТНЕР» может быть разработана с целью обеспечить им гладкое вхождение в компанию, быстрое освоение рабочих процессов и создание комфортной рабочей среды.

Успешная реализация программы адаптации для новых сотрудников в ООО «ПАРТНЕР» приведёт к значительным выгодам для компании. Во-первых, это снижение текучести персонала. Правильно спланированная и эффективно проведённая программа адаптации поможет новым сотрудникам быстрее приспособиться к рабочей среде и снизит вероятность их ухода из компании в первые месяцы работы. Это позволит сэкономить на затратах, связанных с поиском, наймом и обучением новых сотрудников.

Программа для удержания кадров в ООО "ПАРТНЕР" может включать следующие мероприятия: обеспечение развития и профессионального роста, а также установление связей и коммуникации между сотрудниками. Компания сможет сохранить высококвалифицированных и опытных сотрудников, что приведёт к укреплению её позиций на рынке и достижению более стабильных результатов.

Реализация внедрения данных программ позволит достичь следующих результатов: снижение текучести кадров в организации, улучшение производительности, снижение затрат на найм и обучение сотрудников.

Наконец, была проведена оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий. Было выяснено, что реализация данных рекомендаций приведёт к улучшению инновационной деятельности организации, повышению её конкурентоспособности и увеличению социально-экономического эффекта.

Так, на реализацию первой рекомендации, затраты составят 19 000 рублей, а на реализацию предложенных программ по адаптации новых сотрудников и удержанию кадров затраты составят 33 000 рублей, исполнителем мероприятий выступает заместитель генерального директора ООО «ПАРТНЕР».

Наблюдаемый экономический эффект от реализации рекомендуемых мероприятий: планируемый прирост выручки на 0,7%, составит 146 тыс. рублей. Экономический эффект является положительным в размере 146 тыс. рублей. Все затраты на проведение инноваций в корпоративный культуру ООО «ПАРТНЕР» окупятся в течении первых месяцев.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведённого исследования можно сделать следующие выводы. Корпоративная культура формирует общую атмосферу и "дух" организации, определяет, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и с руководством, как принимаются решения и какие ценности приоритетны. Корпоративная культура имеет глубокое и многоаспектное влияние на инновационную деятельность предприятия и может стать ключевым фактором, определяющим её успех или неудачу в этом направлении.

Для формирования эффективной инновационной организационной культуры наиболее широко используются обучающие семинары, тренинги, разработка и проведение корпоративных мероприятий. Формирование ценностей организации играет критическую роль в определении корпоративной культуры и стратегии управления. Ценности организации предоставляют общее направление для сотрудников, помогая им понять, что ожидается от них и как их работа соотносится с более широкими целями компании. Это может увеличить их мотивацию и вовлеченность в работу. Инновационная организация постоянно совершенствует свою структуру, поддерживает и развивает неформальные структуры, основанные на социокультурных ценностях.

ООО «ПАРТНЕР» — развивающаяся компания, ведущая свою деятельность с 2016 года на территории Российской Федерации. Основным видом деятельности организации является аренда и управление собственным или арендованным нежилым недвижимым имуществом, а также строительство жилых и нежилых зданий и сооружений. Цель ООО «ПАРТНЕР» - перепродажа объекта недвижимости, получение постоянного дохода от сдачи помещений в аренду и увеличение доходов организации. В 2022 г. по сравнению с 2021 г. выручка организации увеличилась примерно на 5,56%, чистая прибыль увеличилась на 79,17%, активы снизились приблизительно на 0,49%, капитал и резервы снизились на 68,25%.

Главной задачей в корпоративной культуре для компании является повышение квалификации персонала и обучение новых работников, так как от

этого зависит эффективность деятельности всего предприятия. Самым применяемым методом обучения сотрудников в ООО «ПАРТНЕР» — это прохождение оплачиваемых компанией тренингов и курсов по повышению квалификации.

ООО «ПАРТНЕР» проводит ремонт и оснащение офисных помещений для комфортного пребывания работников на месте. Внутри компании обязательно проводят корпоративы и отмечают все знаменательные праздники. Основной проблемой ООО «ПАРТНЕР» является отсутствие положения о корпоративной культуре. Нет чётко сформулированных определённых ценностей и миссии компании. В ходе прохождения практики, была выявлена другая проблема: текучесть кадров на объектах недвижимости в ООО «ПАРТНЕР». Текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации. Общая оценка корпоративной культуры предприятия – «хорошая».

Первой рекомендацией по улучшению корпоративной культуры в организации является создание положения о корпоративной культуре в виде электронного файла, доступного всем сотрудникам. Хорошо подойдёт закреплённое сообщение в мессенджере с основными положениями компании, которое будет доносить до сотрудников и клиентов основную цель и миссию развития компании. В файл должна быть включена краткая инструкция, которая даст основное понимание того, на что нацелена деятельность компании.

Программа адаптации для новых сотрудников в ООО "ПАРТНЕР" может быть разработана с целью обеспечить им гладкое вхождение в компанию, быстрое освоение рабочих процессов и создание комфортной рабочей среды. Программа для удержания кадров в ООО "ПАРТНЕР" может включать обеспечение развития и профессионального роста, а также установление связей и коммуникации между сотрудниками.