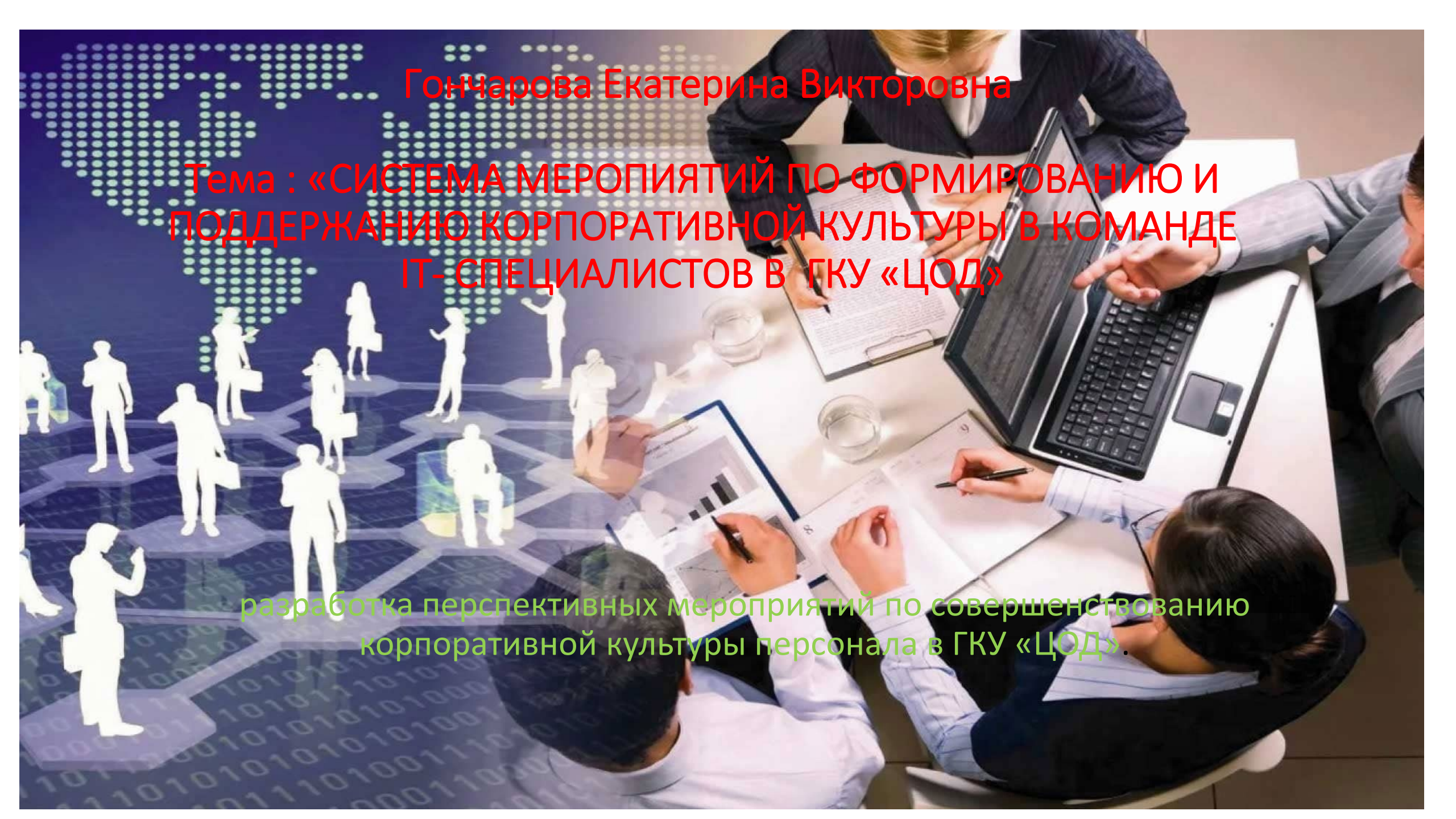




Гончарова Екатерина Викторовна

Тема : «СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И
ПОДДЕРЖАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В КОМАНДЕ
IT-СПЕЦИАЛИСТОВ В ГКУ «ЦОД»

разработка перспективных мероприятий по совершенствованию
корпоративной культуры персонала в ГКУ «ЦОД».

ГКУ «ЦОД»

- миссия создание благоприятного социального климата на территории Сахалинской области, повышение уровня жизни населения по средствам получения социальных выплат.

Предметом деятельности является оказание услуг в сфере ведения бюджетного учета и составления бюджетной (бухгалтерской), налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с действующим законодательством и реализация единой информационной политики в сфере социальной защиты.

Численность штата -26 чел. Из них 47 % мужчин и 52 % женщин. Средний возраст 30-40 лет.

$K_{т2023} = 1/21 = 0,04\%$ (относительно маленький коэффициент текучести кадров и составляет меньше 1 %, что говорит о постоянном составе персонала в организации).

Эффективность работы Учреждения.

Показатели удовлетворенности и качества оказываемых услуг Учреждения находятся на высоком уровне и, если рассматривать в динамике, повышаются с каждым годом, так в 2023 год по сравнению с 2020 годом увеличилась на 32%.

Фондовооруженность (степень оснащенности труда производственными основными фондами.)

Этот показатель составил 1025,8 , 1012,9, 1021 и 1031,2 тыс. руб. в 2020, 2021, 2022 и 2023 годах соответственно. Рост фондовооруженности труда персонала говорит о повышении производительности труда, ускорении социально-экономического развития организации.

Эффективность применения основных средств характеризует показатель фондоотдачи 90,8; 85,8 ; 89,5 и 92,5 (тыс.руб) в 2020, 2021, 2022 и 2023 годах соответственно (с увеличением количества обратившихся граждан).

Повышение коэффициента фондоотдачи говорит о повышении эффективности использования основных средств организации.

Организационная структура Учреждения

Руководитель

Заместитель руководителя

Заместитель руководителя

Юрисконсульт

Экономист

Начальник отдела

Начальник отдела

Руководитель проектов

Специалисты

Специалисты

SWOT-анализ

Сильные стороны:

- Квалифицированный персонал;
- высокая культура работы;
- большинство работников знают и разделяют ценности, миссию, цели, стратегию организации;
- строгое соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, пунктуальность;
- информацию о миссии, цели, стратегии организации работники получили от непосредственного руководителя.;
- либеральный стиль руководства;
- традиция совместно отмечать Новый год, День социального работника;
- система обучения новичков, адаптация, наставничество;
- учеба за счет организации, повышение квалификации, развитие управленческих кадров из состава кадрового резерва организации
- возможность сотрудника развивать свой потенциал в отрасли;
- отсутствие бюрократии и отчетности в учреждении;
- репутация учреждения

Возможности:

- бронирование мужчин в возрасте от 18 до 50 лет в связи с проведением СВО для работников IT-сферы;
- «проактивный» режим предоставления услуг с применением новых технологий и мобильных приложений;
- преференции для работников IT-сферы в банковском секторе при кредитовании;
- развитие на рынке труда форматов работы удаленно;
- привлекательность сильных миссий и стратегий компаний, заинтересованных в опытных IT-специалистов;
- увеличение со стороны учредителя и региональных власти технологически сложных задач для бюджетной среды и в частности в ГКУ ЦОД.

SWOT-анализ

Слабые стороны:

- нет бюджета на увеличение заработной платы специалистов;
- под корпоративной культурой работники понимают ее поверхностный уровень;
- отсутствие прописанных правил, стандартов корпоративного поведения, норм, ценностей;
- наличие сплетен, слухов, ухудшение микроклимата;
- отсутствие системы дополнительного вознаграждения; - отсутствие нематериальных вознаграждений (доски почета, благодарностей, обратной связи)
- отсутствие закрепленных письменно легенд и мифов об организации;
- низкая мотивация сотрудников;
- низкая сплоченность между другими подразделениями;
- строгий профотбор.

Угрозы:

- Готовность конкурентов- работодателей высоко оплачивать труд специалистов;
- Постоянные изменения и дополнения по необходимым результатам и их критериям со стороны Учредителя и Правительства;
- Превалирование материальных ценностей над духовными.

Мероприятия для корпоративной культуры

- Приобретение стенда «Доска Почета работников» ;
 - Проведение тренингов;
- Наставничество — как важный элемент в развитии корпоративной культуры и укреплении командного духа;
 - Создание «ящика добрых дел»;
- Проведение мониторинга для улучшения существующих процессов
 - Актуализация сайта учреждения.

Экономическое обоснование проекта

53 894 250,00 руб. (при оплате всех услуг при минимальной стоимости за 1 час работы специалиста 3000 руб. за час работы)

—

15 221 691,43 руб. (ФОТ учреждения при выполнении этого же объема работ за год)

=

38 672 558,57 руб.

—

665 000 руб. (Стоимость всех мероприятий по созданию корпоративной культуры)

=

38 0120 85,57 руб.