

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/46905>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Социально-культурная деятельность

Содержание

Введение 3

Основная часть 6

Раздел 1. Общая характеристика фармацевтической компании «БСС» и обоснование значения проведения диагностики организационной культуры 6

Раздел 2. Результаты диагностики организационной культуры в фармацевтической компании «БСС» 13

Раздел 3. Обоснование рекомендаций по развитию организационной культуры в фармацевтической компании «БСС» 18

Заключение 21

Список источников и литературы 23

заключены крупные контракты с западными поставщиками: «Берлин-Хеми» и «Ново-Нордиск». Объем годовой реализации составил 8,2 млн. \$, количество аптек увеличилось до 10, ассортимент составил более 3000 наименований.

На протяжении последующих нескольких лет компания качественно улучшала свои показатели и к 2004 году объем продаж «БСС» составил 35 млн. \$, что на 100 процентов больше, чем в 2003 году. В 2005 году удалось закрепить достигнутых результатов, объем продаж с 2004 года перешел всякие ожидания и прогнозы.

Компания активно проводила социальную политику, принимая участие в различных благотворительных акциях, содействуя развитию культуры и спорта, оказывая спонсорскую помощь в сфере: поставки медикаментов для детских домов, больниц, госпиталей для инвалидов войны и труда.

Качественное развитие компании позволило, с начала 2006 года, стать официальным партнером федеральной программы по Дополнительному лекарственному обеспечению в Ленинградской области, а с 2007 года в Ленинградской и Псковской областях, Республиках Карелия и Коми. В этом же году заключен эксклюзивный контракт с компанией «Johnson & Johnson» на дистрибьюцию косметики под брендом «Roc». К 2007 году компания заняла лидирующие позиции на фармацевтическом рынке Северо-Западного региона РФ и вошла в Top-15 дистрибьюторов в целом по России. Открыто 3 филиала и порядка семи представительств в различных городах РФ.

Сегодня в различных департаментах, филиалах и региональных представительствах компании трудится 1500 человек, ассортимент продукции составляет более 8000 наименований, открыто 232 аптеки, собственный автопарк из более, чем 270 автомобилей, открыто множество филиалов и представительств в наиболее крупных городах РФ.

Более 5000 клиентов по всей территории России. В их число сейчас входят более 1400 аптек, фармацевтических компаний, «Фармаций», Министерств и Комитетов по здравоохранению России.

Основными, по мнению клиентов и партнеров, преимуществами компании «БСС» являются: стабильность в развитии, репутация надежного делового партнера, социальная ответственность, высокий профессионализм сотрудников, европейский стиль руководства с использованием современных систем управления и технологий поставок, борьба с фальсифицированной продукцией, добросовестная конкуренция, безупречное качество работы.

На сегодняшний день в состав холдинга «БСС» входят :

- оптовая компания «БСС» (12 филиалов, 77 представительств)
- розничная сеть аптек «Алоэ» (232 аптеки)
- клиника «Пеля» (22 направления оказания услуг)
- историческая аптека доктора Пеля (47 экспонатов представлено в здании аптеки)

Своими успехами компания «БСС» прежде всего, обязана своим сотрудникам. Человеческий ресурс – это основная ценность любого бизнеса. В различных подразделениях, филиалах и региональных

представительствах компании работает около 1500 сотрудников, многие из них имеют высшее медицинское или фармацевтическое образование.

Более 17 лет «БСС» принимает активное участие в благотворительных акциях, содействует развитию культуры, спорта и здоровью общества. Компания оказывает помощь отдельным категориям граждан, постоянно осуществляет поддержку различных организаций, оказывает спонсорскую помощь в сфере: поставки медикаментов для детских домов, больниц, госпиталей для инвалидов войны и труда. Принимает участие в реализации медико-социальных программ: «Сахарный диабет», «ВИЧ анти-СПИД», «Онкология», «Психиатрия», «Туберкулез», «Безопасное материнство и детство» и других. Безупречная репутация и качественное развитие компании позволили с начала 2006 года, стать официальным партнером Федеральной программы по дополнительному лекарственному обеспечению в Ленинградской области, с 2007 года в Ленинградской и Псковской областях, Республиках Карелия и Коми. А с 2008 года компания «БСС» является поставщиком по данной программе в восьми регионах России. На рисунке 1 представлена структура руководства компанией «БСС».

Рисунок 1. – Структура руководства компанией «БСС»

В последнее время в компании «БСС» начали происходить негативные социально-экономические процессы. Часто стали увольняться сотрудники, занимающие важные должности, нарушилась дисциплина в отдельных филиалах компании, что привело к снижению экономических показателей, поскольку из-за отсутствия сотрудников на рабочих местах часто стали происходить технологические сбои, срывы встреч с клиентами и партнерами компании.

Это привело руководство компании «БСС» к мысли о том, что необходимо провести диагностику состояния организационной культуры в организации, выявить основные проблемы и разработать пути совершенствования организационной культуры в компании «БСС».

Диагностика организационной культуры в компании «БСС» проводится посредством «Методики измерения организационной культуры» (Д. Дэнисон в адаптации Е. Черных).

Шкалы: вовлечённость, последовательность, приспособляемость (адаптация) и миссия.

Миссия определяет стратегию, цели и задачи, а также видение компании. Согласованность – координацию и интеграцию, согласие, ключевые ценности. Вовлечённость обеспечивает ориентацию на команду, развитие способностей, передачу полномочий. Адаптивность – создание (изменение), ориентация на клиента, организационное обучение.

Опросник состоит из 60 утверждений, разделенных на 4 группы, каждая из которых описывает специфические аспекты культуры в рамках 4 характерных черт.

Каждое утверждение можно оценить от 1 до 5 баллов, при этом «1» – минимальный балл и означает «полностью не согласен», «5» – максимальный балл и означает «полностью согласен».

Максимальное значение индекса по каждой из 12 групп параметров (это число 25, т.к. в каждой группе 5 утверждений, максимальный балл за каждое утверждение – 5).

Список источников и литературы

Монографии

1. Круглова С.А. Организационная культура. – Хабаровск: Перспектива, 2014. – 290 с.
2. Малиновский П.Г. Методы оценки персонала. – М.: Слово, 2007. – 405 с.

Статьи

3. Волошин Г.М. Формирование корпоративной культуры в организации: принципы и формы // Научный архив. – Новосибирск.: Наука, 2012. – С. 114-128
4. Гаврилова О.Г. Обзор систем, методов и методик оценки персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – М.: 2012 – № 6. – С. 27-39
5. Новиков С.Д. Эффективные методы оценки персонала и организационной культуры // Сборник статей научно-практической конференции Актуальные вопросы применения методов оценки персонала. – Екатеринбург: Пульс. – 2017. – С. 234-253

Интернет-источники

6. БСС. Фармацевтическая компания. Официальный сайт. – [Электронный ресурс] <http://www.bsspharm.ru/>

(Дата обращения: 04.11.2018)

7. Методика измерения организационной культуры Д. Дэнисон, адаптация Е. Черных // Sci-Book. – [Электронный ресурс] <https://sci-book.com/upravlenie-personalom/metodika-izmereniya-organizatsionnoy-kulturyi-33676.html> (Дата обращения: 02.11.2018)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/46905>