



**ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» (КемГУ)  
Образовательная программа подготовки управленческих кадров для  
организаций народного хозяйства Российской Федерации  
«Управление развитием организации»  
Направление: Менеджмент**

**Тема аттестационной работы:**  
Разработка проекта по развитию  
корпоративной культуры в  
ООО «ХК «СДС-Энерго»

**Выполнила:** Филатова Наталья Олеговна

**Научный руководитель:**

Морозова Елена Алексеевна д.э.н.,

профессор, заведующая кафедрой

менеджмента им. И.П. Поварича КемГУ





ООО ХК «СДС-Энерго» это отраслевой холдинг в сфере энергетики, входящий в холдинговую компанию АО ХК «СДС».

Мы расположены в Кузбассе и оказываем услуги в области передачи электроэнергии (электросетевая компания - филиал – «Прокопьевскэнерго»), а также генерации тепловой энергии («Междуреченская котельная»). Головной офис расположен в г. Кемерово.

Компания основана в 2007 г.

Численность сотрудников – 443 человека.



**Актуальность** обоснована необходимостью трансформации корпоративной культуры для:

- совершенствования системы подбора, мотивации и развития персонала.

- укрепления командного духа в период пандемии.



**Цель:**

разработать проект по развитию корпоративной культуры ХК «СДС-Энерго».

**Задачи исследования:**

- провести анализ внешней и внутренней среды организации;
- проанализировать состояние корпоративной культуры в ХК «СДС-Энерго»;
- изучить практику совершенствования корпоративной культуры организаций;
- создать паспорт проекта «Развитие корпоративной культуры в ХК «СДС-Энерго» и комплекс мер по его реализации.

**Объект исследования** – корпоративная культура ХК «СДС-Энерго».

**Предмет исследования** – направления и механизмы совершенствования корпоративной культуры.

## Экономика



## Производство

### Электричество

Обеспечение электричеством порядка 150 крупных предприятий угольной отрасли, машиностроения, а также социально-значимые объекты.

Объем электроэнергии, передаваемой по сетям, составляет порядка 1131,669 млн. кВт·ч в год – это почти 25% от общего объема полезного отпуска электроэнергии, передаваемого в Прокопьевске и Прокопьевском районе.

Количество трансформаторных подстанций – 66 шт, протяженность линий электропередачи – 256 км.

### Тепло

Производство и реализация тепловой энергии и горячей воды для нужд городского населения и предприятий города и Междуреченска.

Установленная тепловая мощность котельной составляет 26,1 Гкал/ч. Протяженность тепловых сетей 8,1 км. Выработка тепловой энергии в год около 55 тыс. Гкал/год.

С помощью трех котлоагрегатов осуществляется теплоснабжение более 140 тыс. м<sup>2</sup> жилого фонда и социально-значимых объектов города Междуреченска - более 80 юридических лиц, также население города Междуреченска около 9 тысяч жителей.

## Реализация Энергетической стратегии России на период до 2030 г.



*Экологические программы*



*Цифровизация*



*Социальная ответственность  
и энергосбережение*



*Социальная политика и  
рационализаторство*



*Импортозамещение*

**Внешний вид зданий, помещений**

ХК «СДС-Энерго» располагается в г. Кемерово,  
г. Междуреченск, г. Прокопьевск.

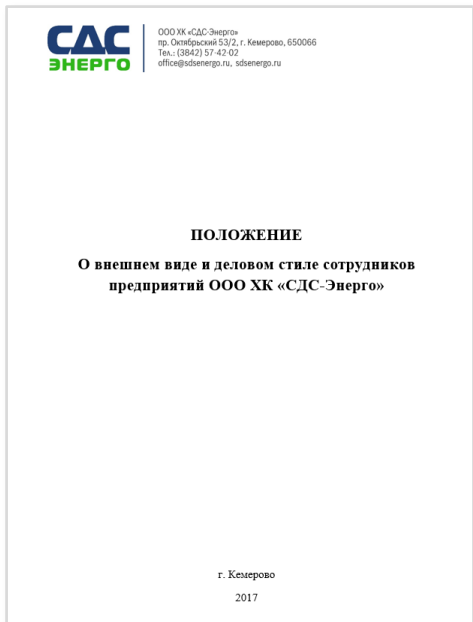
Управляющая компания находится в Кемерово  
по адресу пр.- Октябрьский 53/2.

**г. Прокопьевск****г. Кемерово****г. Междуреченск**



### Внешний вид сотрудников Наличие особого стиля

В компании действует Положение о внешнем виде и деловом стиле, а также разработан брендбук, которые регламентируют дресс-код сотрудников, оформление документов, фирменной символики, оформления офисов компании и другие внешние атрибуты трудовой деятельности.



## Система коммуникаций

Широкое освещение событий происходящих в компании и доведение их до максимального числа сотрудников



Информационные стенды

## Истоки творческой энергии в детях

Человек создаёт своё будущее посредством творческого мышления. Наша героиня Ирина Мельникова, ведущий экономист ХК «СДС-Энерго», воспитывает дух сановит: старшему, Антону, 8 лет, а младшему, Илье, 4 года. Совместно с детьми Ирина осваивает различные творческие направления.



Ирина Мельникова любит вместе с сыновьями Антоном и Ильей учиться чему-то новому.

В Молодёжном совете ХК «СДС-Энерго» Ирина возглавляет направление «Творчество». Своим примером она прививает сыновьям любовь не только к труду, но и к культуре. Ирина ежегодно является автором сценариев и постановки утреннего спектакля по сказкам для дошкольников и детей сотрудников ХК «СДС-Энерго». Истоки, которые Ирина воплощает в спектакле, всегда имеют образовательный характер, интересные и познавательны для детей. К примеру, в спектакле «Православные исконники» в ходе яркого представления маленьким зрителям рассказывается о том, какими разными может быть слово, как оно помогает в быту, если беречь и правильно к нему относиться, и какими могут быть профессия, если проявить, всеми правилами.

Ещё одно hobby Ирины — это флорариум. Вместе с коллегами из филиалов ХК «СДС-Энерго» Ирина организует участие в Творческом конкурсе «Лидеры СДС» с призванной авторской фишкой. Также наша героиня занимается декоративно-прикладным искусством. Своими руками создаёт украшения и Нового году, которыми будет оформлен кабинет. Все это Ирина делает не ради, а зная, что помогает Антону и Илье.

Любимое хобби Ирины вместе со своими детьми и вместе учиться чему-то новому — это очень важно.

Наталья Фисалова

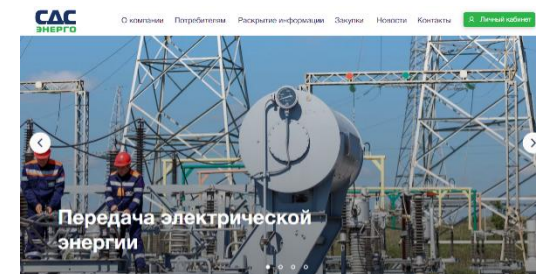
Публикации в газетах



Инстаграм



Радио «Рубильник»



Сайт

## Ценности

ООО ХК «СДС-Энерго» зарекомендовала себя как надежный деловой партнер, ответственный поставщик услуг в сфере энергетики, а также социально-ответственная компания.




**Диплом**  
победителю в номинации  
«ЛУЧШИЙ БРЕНД КУЗБАССА – 2018»

ООО Холдинговая компания  
«СДС-Энерго»

г. Кемерово

в группе  
«Услуги в области энергетики»

  
Первый заместитель губернатора  
Кемеровской области В.Н. Телегин

  
Председатель Совета Кузбасской ТПП  
Т.О. Алексеева

г. Кемерово



*Диплом победителя в номинации «Лучший бренд Кузбасса – 2018»,  
Администрация Кемеровской области, Кузбасская Торгово-Промышленная палата.*

*Компания «СДС-Энерго» - победитель в номинации  
«Лучший социальный проект АО ХК «СДС» в 2019 г.*

## Условия труда

### Льготы для работников

С целью повышения качества жизни работников и их семей, создания конкурентной привлекательности на рынке труда, обеспечения притока квалифицированных кадров компания «СДС-Энерго» предоставляет работникам социальные льготы и компенсации, которые закреплены в Положении о социальной политике компании.



### Обучение сотрудников



Освоение новых умений, совершенствование навыков и развитие дополнительных компетенций позволяют достигать личного роста и способствуют эффективной работе предприятия. Сотрудники «СДС-Энерго» открыты к получению знаний и с удовольствием осваивают новые навыки и приемы работы.

### Спорт и активный отдых

Цель развития культуры здорового образа жизни в компании «СДС-Энерго» это доступность и массовость. Занятия спортом повышают жизненный тонус сотрудников и дарят незабываемые эмоции!



## Условия труда

### ЗДОРОВЬЕ

Сотрудники компании в обязательном порядке проходят медосмотры с периодичностью в зависимости от должности или выполняемой работы.

Более 90% сотрудников компании застраховано по полисам дополнительного медицинского страхования (ДМС). Компания компенсирует часть ежемесячных выплат за использование полиса.



### МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА



Молодежная политика является важной частью корпоративной культуры компании.

Молодежный совет компании позволяет легче адаптироваться молодым специалистам, раскрыть их творческий потенциал, заниматься благотворительностью и вносить улучшающие идеи в производство.

### КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Конкурс «Команда года», направлен на сплочение коллектива, улучшение качества работы и вовлечение сотрудников в социальную жизнь компании. Путем проведения жеребьевки сотрудники компании были поделены на 8 команд и на протяжении полугода вместе проходили различные этапы, по результатам которых присуждались баллы.



## Условия труда

### КОМФОРТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

На работе человек проводит большую часть своей жизни.

В компании уделяется большое внимание, чтобы офис был эргономичным, комфортным и домашнему уютным.



### БЕЗОПАСНОСТЬ/ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРАНСПОРТОМ



Для безопасности сотрудников помимо обязательных средств пожарной безопасности приобретены дополнительные наборы самоспасателей.

Ежегодно проводятся инструктажи по пожарной безопасности и внеплановые тренировки по эвакуации в случае чрезвычайной ситуации.

Для сотрудников живущих в удаленных районах организована доставка на корпоративном транспорте.

### РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Повышение эффективности производственного процесса – одна из самых важных задач, которая успешно выполняется ХК «СДС-Энерго». В компании действует Положение о рационализаторской деятельности. Любой сотрудник может предложить свою идею по улучшению. Авторы рационализаторских предложений получают денежное вознаграждение.



## Ритуалы и традиции



Сотрудники организуют своими силами яркие и запоминающиеся мероприятия, которые дарят положительные эмоции и заряд позитивной энергии.

## Стратегия развития

В качестве основных стратегических целей развития до 2023 года приняты следующие:

1. Развитие новых видов деятельности (направлений) с высокой маржинальностью.
2. Увеличение доли рынка по существующим видам деятельности.
3. Совершенствование системы подбора мотивации и развития персонала.



При исследовании было изучено опыт компаний:

1. Google
2. Facebook
3. «Твиттер»
4. Netflix
5. Zappos.com
6. Японские компании, использующие принципы Кайдзен
7. Управление талантами.

## Паспорт проекта состоит из разделов:

1. Название проекта
2. Аннотация проекта
3. Автор проекта
4. Команда проекта
5. Заказчик проекта
6. Менеджер проекта
7. Цель проекта
8. Задачи проекта
9. Характеристика продукта проекта
10. Содержание работ
11. Сроки реализации проекта
12. Ресурсы проекта
13. Необходимые ресурсы
14. Риски и меры реагирования

## SWOT-анализ проекта:

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1) заинтересованность руководства компании в получении объективной информации о состоянии культуры ООО ХК «СДС-Энерго» и путях ее совершенствования;</p> <p>2) обеспечение необходимыми ресурсами;</p> <p>3) позитивный эмоциональный климат в коллективе;</p> <p>4) наличие опыта в проведении социсследований в компании;</p>	<p>1) удаленность филиалов;</p> <p>2) отсутствие опыта в разработке программ совершенствования корпоративной культуры;</p> <p>3) незаинтересованность работников производства в развитии корпоративной культуры, их несерьезный подход к выбору ответа при проведении анкетирования.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1) интерес со стороны сотрудников и предложения по реализации мероприятий с их стороны.</p>	<p>1) высокая занятость и нехватка времени для реализации поставленных мероприятий в срок</p>

## Паспорт проекта состоит из разделов:

1. Название проекта
2. Аннотация проекта
3. Автор проекта
4. Команда проекта
5. Заказчик проекта
6. Менеджер проекта
7. Цель проекта
8. Задачи проекта
9. Характеристика продукта проекта
10. Содержание работ
11. Сроки реализации проекта
12. Ресурсы проекта
13. Необходимые ресурсы
14. Риски и меры реагирования
15. Иная информация

## SWOT-анализ проекта:

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1) заинтересованность руководства компании в получении объективной информации о состоянии культуры ООО ХК «СДС-Энерго» и путях ее совершенствования;</p> <p>2) обеспечение необходимыми ресурсами;</p> <p>3) позитивный эмоциональный климат в коллективе;</p> <p>4) наличие опыта в проведении социологических исследований в компании;</p>	<p>1) удаленность филиалов;</p> <p>2) отсутствие опыта в разработке программ совершенствования корпоративной культуры;</p> <p>3) незаинтересованность работников производства в развитии корпоративной культуры, их несерьезный подход к выбору ответа при проведении анкетирования.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1) интерес со стороны сотрудников и предложения по реализации мероприятий с их стороны.</p>	<p>1) высокая занятость и нехватка времени для реализации поставленных мероприятий в срок</p>



Экосистема корпоративной культуры ХК «СДС-Энерго»

### План-график мероприятий проекта по развитию корпоративной культуры

№	Задача	Срок начала	Срок окончания	Участники
1	Создание миссии и ценностей	01.02.2021	01.05.2021	Руководитель группы по связям с общ-ю, HR, все сотрудники
2	Создание кодекса корпоративной культуры.	01.05.2021	01.08.2021	Руководитель группы по связям с общ-ю HR
3	Корректировка системы адаптации и управления талантами	01.02.2021	01.02.2022	HR
4	Освещать и популяризировать стратегические цели компании среди коллектива	01.02.2021	01.03.2021	Руководитель группы по связям с общ-ю, руководители

### План-график мероприятий проекта по развитию корпоративной культуры

5	Управление изменениями в производстве осуществлять в соответствии с принципами бережливого производства - Лин-подход (Бережливый подход) — подход к организации бизнеса	10.01.2021	01.02.2022	Руководители
6	Усиление позиций бренда у потребителей с помощью Модели Censydiam	01.03.2021	01.04.2021	Руководитель группы по связям с общ-ю
7	Создание фирменного персонажа.	01.06.2021	01.12.2021	Руководитель группы по связям с общ-ю, все сотрудники
8	Для планирования взаимодействия сотрудников, необходимо создать карту мероприятий на год, как формальных, так и неформальных.	10.01.2021	30.01.2021	Группа по связям с общ-ю, группа по социальной работе

Реализация проекта позволит провести трансформацию корпоративной культуры и привести корпоративную культуру к **«идеальной модели»**, в которой:

- сотрудники ориентированы на общие цели компании,
- сформулирована базовая, актуальная система ценностей,
- коллектив в условиях удаленной работы остается сплоченным,
- удовлетворенность сотрудников работой на высоком уровне,
- мотивация к работе и развитию новых проектов на высоком уровне,
- заинтересованность сотрудников процессами, происходящими в компании и в отрасли энергетики на высоком уровне,
- высокое качество обслуживания клиентов компании.

**Наш девиз: «Воспользуйтесь нашей энергией, сохраните свою!»**

