(cc) BY


***Лавернова Анастасия Николаевна***
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск Республика Саха (Якутия)

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА МЕБЕЛЬНОГО САЛОНА. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

***Аннотация**: в данной статье автор изучает организационную культуру одного из крупнейших мебельных салонов Республики Саха (Якутия). Рассматривает ее основные компоненты, которые обязательно должны присутствовать, а также те, которые добавлены по усмотрению при написании этой организационной культуры.*

***Ключевые слова**: организационная культура, элементы организационной культуры.*

Итак, какие же обязательные составляющие должны быть в организационной культуры организации? На этот вопрос ответ мы нашли в просторах интернета очень быстро, там говорится:

Обычно, к элементам организационной культуры относятся:

1) организационные ценности, которые являются ориентирами поведения членов организации;

2) миссию (главные цель существования, назначение организации) и лозунги;

3) философию организации (систему ключевых ценностей, которые отражают ее самовосприятие);

4) обряды и ритуалы – стандартные мероприятия, направленные на подчеркивание значимости определенных событий, целенаправленного психологического воздействия на работников с целью их сплочения, формирование у них преданности компании, необходимых убеждений и ценностей;


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5) обычаи и традиции;

6) нормы и стиль поведения работников друг с другом и с субъектами внешней среды;

7) истории, рассказы, легенды, мифы о важнейших событиях и людях организации;

8) символику – эмблемы, товарные знаки, униформу и другие атрибуты внешнего вида персонала, дизайн помещений и тому подобное.

Например, элементами корпоративной культуры компании Макдоналдс символика (буква М и персонаж из мультфильмов Макдак), дизайн помещений (с использованием желтого и красного цветов), присвоение каждому работнику персонального номера, обязательно улыбка и обращения к клиенту со словами: «Свободная касса» [1].

Исходя из этого, мы анализируем организационную политику нашего мебельного салона. Начнем с того, что она начинается с истории создания компании, в котором указан год открытия, направления деятельности, а также мини характеристика компании.

Затем идут ценности, замысел, цель и определение ценного конечного продукта компании.

Структура организации представлена в виде красочного рисунка с фотографиями.

После всего этого начинается описание процесса приема на работу, внутренний распорядок трудового дня и времени отдыха. Также в этом разделе присутствует эскиз формы одежды работников отдела продаж в корпоративном стиле, в корпоративных цветах.

Следующий раздел посвящен оплате труда, прекращению трудового договора, где все подробно расписано.

И наконец, мы переходим к разделу корпоративных ценностей, которыми являются:

1. *Профессионализм*;

2. *Инициативность*;


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. *Бережливость*;

4. *Взаимное уважение*;

5. *Открытость к диалогу*;

6. *Честность* [2].

В ходе изучения организационной культуры, нами обнаружены элементы, которые присутствуют не во всех организациях, такие как:

1. Отношение с конкурентами и контрагентами.

2. Взаимоотношение с государством и обществом

Следующий большой раздел посвящен программе мотивации сотрудников компании. В котором четко указаны внешние и внутренние элементы мотивации.

В этой компании внутренняя мотивация сотрудников характеризуется следующим образом: «*Мотивация сотрудников к здоровой конкуренции. Отработка знаний и навыков продаж, качества обслуживания. Создание дружественной атмосферы в подразделении»*.

Еще один большой раздел в этой орг культуре это – дисциплинарный кодекс. это свод правил, фиксирующих базовые требования к поведению сотрудника в организации, внутренний механизм применения дисциплинарных правил и реализации дисциплинарных мер.

Следующий раздел посвящен аттестации персонала. Аттестация работников компании имеет целью улучшение подбора и расстановки кадров, стимулирование работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, обеспечение роста кадровой карьеры работника и представляет собой компетентную оценку деловых качеств работников Корпорации и результатов их труда.

На этом организационная культура мебельного салона заканчивается, в целом, полностью все расписано, все понятно с первого раза, ничего лишнего, все обязательные и дополнительные элементы учтены.

***Список литературы***

1. Организационная культура организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/81807/menedzhment/organizatsionnaya_kultura



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Организационная культура мебель-салона.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)