

*Автор:*

*Лукина Сардаана Аркадьевна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ ИКЕА**

*Аннотация:* в данной статье рассмотрен один из ярких примеров компании с «крепкой» организационной культурой, что в очередной раз доказывает ее огромную роль в эффективном управлении и важность формирования в каждой организации. В работе также представлены трактовки аспектов организационной культуры различными учеными на разных стадиях развития жизни общества.

*Ключевые слова:* культура, стимулирование, эффективность.

Формирование организационной культуры – длительный и сложный процесс, проходящий в несколько этапов, причем этапы построения культуры, их содержание и последовательность формируются контекстом развития каждой отдельно взятой компании. В данном случае, рассмотрим, как создавалась и на чем была основана организационная культура компании ИКЕА, которая в дальнейшем счете стала примером эффективного управления людьми во всем мире.

Первый этап – установление миссии компании: ценностные ориентации, внутренняя мораль и философия, определение основных базовых ценностей. К этому этапу принадлежат как реальные, так и декларируемые ценности. На данном этапе важно донести до сотрудников компании, что именно они являются носителями этой культуры. Для этого и практикуются тактика «стратегия» новых сотрудников в организационную культуру компании, как было описано ранее. Исследования показали, что люди, работающие в ИКЕА, верят, что трудятся для повышения уровня жизни общества. Поэтому они любят работать для ИКЕА.

Они верят, что своей работой помогают улучшать мир. Их бизнес-философия сформирована на процессе демократизации, главным лозунгом которого является: «Изменить к лучшему повседневную жизнь многих людей».

На втором этапе, исходя из базовых ценностей, формулируются стандарты поведения членов организации. К ним относятся: деловая этика при общении между сотрудниками и с клиентами, установление норм, регулирующих неформальные отношения внутри организации, и выработка оценок, устанавливающих, что в поведении желательно, а что нет.

Как принцип, на данном этапе формируется подход руководства к атмосфере в коллективе, например, решается, как будут обращаться друг к другу коллеги – на «ты» или на «вы», определяется политика внесения предложений.

На последнем этапе формирования эффективной организационной культуры происходит формирование традиций организации и ее символики, отражающих все вышеперечисленное. Традиции, принятые в компании, нередко становятся поводом для проведения корпоративных праздников и вечеринок. Так, в ИКЕА на корпоративном уровне отмечаются Новый год и День солнечного солнцестояния, который широко празднуется в Швеции, на родине основателя компании. Символика компании нередко подразумевает введение дресс-кода для сотрудников. Однако дресс-код для сотрудников центрального офиса остается на усмотрение руководителей. Например, в российском офисе ИКЕА среди сотрудников наиболее популярен повседневный стиль одежды, однако если кто-то привык ходить на работу в костюме и галстуке, его никто не будет заставлять менять привычки.

В данной статье были рассмотрены трактовки аспекты организационной культуры различными учеными на разных стадиях развития жизни общества. Также обосновано значение, которое играет организационная культура на предприятии и то, как она влияет на эффективность ее деятельности, а также принята попытка раскрыть содержание компонентов организационной культуры. В качестве примера рассмотрена шведская компания ИКЕА, которая имеет

эффективную и крепкую организационную культуру, которая является одним из главных факторов ее успешной деятельности во всем мире.

### *Список литературы*

1. Грошев И.В. Организационная культура: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент» / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и. доп. – С. 535.
2. Шаталова Н.И. Организационная культура / Под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2015. – 652.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2015. – 336 с.
4. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 624 с.
5. Торекуль Б. Сага об ИКЕА. – 2006.
6. Организационная культура шведской компании ИКЕА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studbooks.net/1461635/menedzhment/primer\\_organizatsii\\_silnoy\\_organizatsionnoy\\_kulturoy](http://studbooks.net/1461635/menedzhment/primer_organizatsii_silnoy_organizatsionnoy_kulturoy) (дата обращения: 14.11.2017).