

# Проектирование дизайна организационной культуры на предприятии (на примере ООО «Эльдорадо»)



*ЭЛЬДОРАДО*

Студент Гогова Р.Р.

# Актуальность исследования

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что длительное время основой благополучного функционирования организации считалось рациональное управление и маркетинговое изучение рынка. Однако во второй половине XX века, многочисленные исследования выявили возрастающее влияние организационно-культурных факторов на эффективность деятельности предприятий, успех и процветание в деловой среде.



# Цели и задачи

Цель выпускной квалификационной работы – на основе теоретического и практического анализа оценить состояние организационной культуры в деятельности торговой сети ООО «Эльдорадо» и разработать проект рекомендаций по её развитию.

Для достижения обозначенной в работе цели необходимо последовательно решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы элементов и особенностей построения дизайна организационной культуры в организации;
- описать модели, типы и механизмы построения организационной культуры в деятельности торговой сети;
- представить диагностику и построение профиля организационной культуры торговой сети;
- разработать программу развития организационной культуры ООО «Эльдорадо»;
- определить социально-экономическую эффективность изменения организационной культуры ООО «Эльдорадо».

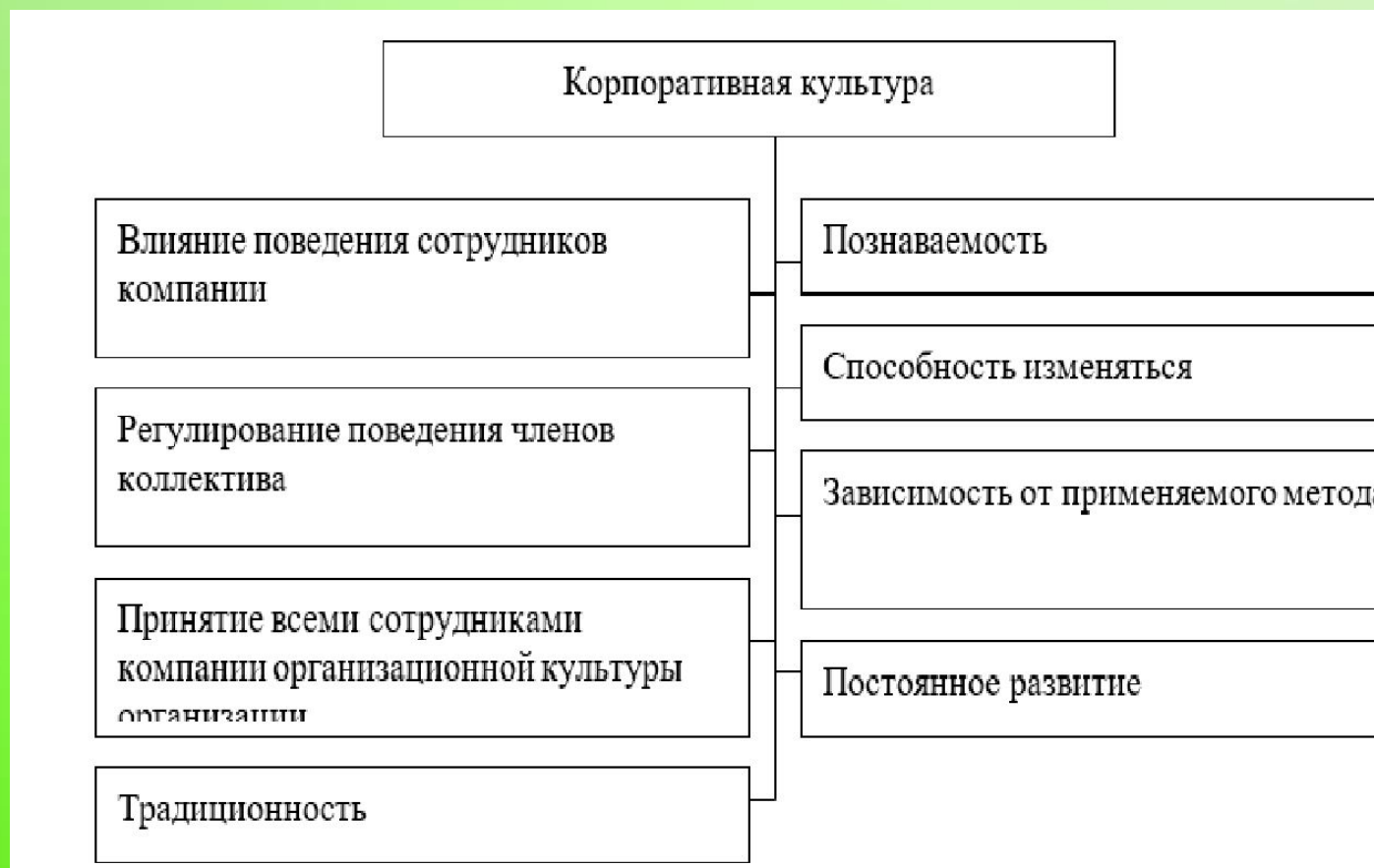


# Основные понятия организационной культуры

- «Организационная культура» представляет собой огромную силу, под действием которой происходит формирование профессионального поведения сотрудников.
- Это комплексная система, которая организует вокруг себя определенное пространство, состоящее в свою очередь из сочетания ценностей, представлений, установок сотрудников, которые проявляются как в объективном виде (поведение сотрудников, фирменный стиль одежды, свод правил организационной культуры), так и в субъективной форме (моральный и духовный климат компании).
- Организационная культура имеет ряд своих выделенных признаков, которые при ее анализе и дальнейшем развитии необходимо иметь в виду. Они, как правило состоят из определенных вещей - атрибутов, которые в свою очередь заложил коллектив.



# Основные признаки формирования организационной культуры



# Структура работы

Структура выпускной квалификационной работы сформирована согласно поставленной в ней цели и задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, включающие семь параграфов, заключения, библиографического списка и приложений.

В первой главе отражены теоретические аспекты понятия «организационная культура» и ее характеристики. Так же мной были исследованы методы и типы данного явления.



Во второй главе организационная культура разобрана непосредственно на примере ООО «Эльдорадо». Я исследовала бизнес-кейсы, корпоративную культуру – применение ее на практике. В данной главе, я так же провела эмпирические исследования: построила схему организационной структуры, составила матрицу ответственности команды, разобрала слабые и сильные стороны.

В заключении данной работы, я пришла к выводам, что значение организационной культуры в современном управлении компаниями очень высоко. Культура — это центр компании, ее ядро, ее основной ориентир и главный диктор правил и устоев. Она способна создать атмосферу в коллективе и настроить определенный темп работы.

Исследуемый объект - ООО «Эльдорадо» - это торговая сеть, создающее эффективные маркетинговые коммуникации между брендами и их потребителями.



# Заключение

В завершении данной работы, я хочу сделать акцент на том, что организационная культура – это в первую очередь инструмент за счет которого не просто повышается уровень продаж, но и вся рентабельность компании. В виду этого необходимо регулярно анализировать, исследовать и проверять на эффективность различные модели и методы организационной культуры.

