

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».

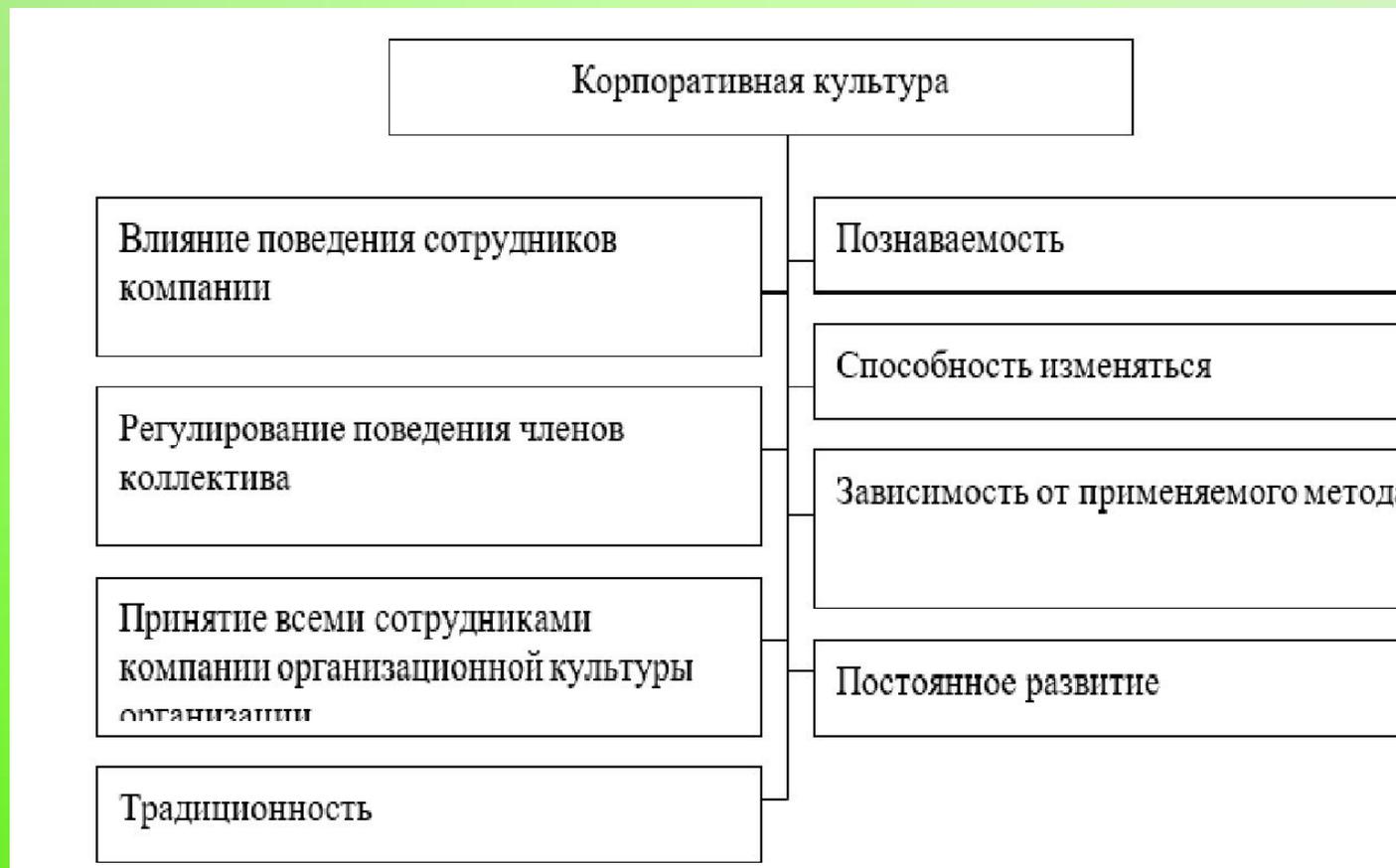


Основные понятия организационной культуры

- «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.

