

Корпоративная культура в компании ИКЕА



Выполнила:

Студентка группы 41МБ

Заочного отделения

Направления подготовки

«Менеджмент
организации»

Арендаторова Ю.И.

Корпоративная культура

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.



Компоненты корпоративной культуры

1. принятая система лидерства;
2. стили разрешения конфликтов;
3. действующая система коммуникации;
4. положение индивида в организации;
5. принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.



У компании ИКЕА сильная корпоративная культура

- Компания старается не только внедрить такие ценности как самокритика, скромность, постоянная работа над собой на уровне корпорации, но и донести их до потребителей.
- Ключевая фигура в корпоративной истории компании – ее основатель Ингвар Кампрад. И даже оставив в 1986 году пост президента группы компаний ИКЕА, он по сей день продолжает работать в качестве старшего советника.



НЕКОТОРЫЕ ИЗ 31 ПРИНЦИПА РУКОВОДСТВА ФИРМЫ «ИКЕА»

- Мотивировать сотрудников и давать им возможность двигаться вперед;
- Удовлетворение выполненной работой – лучшее сподручное;
- Большую часть задуманного еще предстоит выполнить – это чудесное будущее!
- Позитивно настроенные люди всегда побеждают;
- Победа еще не означает чье-то поражение;
- Бюрократизм мешает быстрому и четкому решению проблем;
- Делать ошибки – привилегия решительных людей;
- Нерешительность значит больше статистики, больше проверок, больше совещаний, больше бюрократии, больше рутины;
- Простота – это хорошо. Сложные правила могут парализовать;
- Ни один метод не может быть эффективнее, чем хороший пример.
- На втором этапе, исходя из базовых ценностей, формулируются стандарты поведения членов организации
- На завершающем этапе формирования эффективной корпоративной культуры происходит формирование традиций организации и ее символики, отражающих все вышеперечисленное.



Корпоративная культура Автоваз

- надежность и качество всех выполняемых работ: здесь применяются самые передовые технологии, проводится тщательный отбор всех сырьевых материалов и комплектующих изделий, обеспечивается постоянный контроль качества на всех его этапах;
- открытость для диалога: здесь внимательно прислушиваются к мнению клиентов, партнеров, поставщиков и сотрудников;
- ответственность за проделанную работу перед общественностью, а также друг перед другом.
- преемственность поколений: привлекая к сотрудничеству молодых специалистов, здесь чтят славные трудовые традиции предприятия;
- творческий подход к работе: вовлекая в творчество каждого работника, здесь всегда готовы принять свежие идеи и неожиданные решения, считая внедрение инноваций - одним из приоритетных направлений деятельности предприятия.

Корпоративная культура формирует определенный имидж предприятия, отличающий ее от любой другой; она создает систему социальной стабильности в организации, являясь чем-то вроде социального клея, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая присущие ей стандарты поведения. Ее нельзя рассматривать как нечто данное, абсолютное: она постоянно меняется по мере изменения людей и событий в организации.



Корпоративная культура Газпром

1. система управления по целям,
2. создание внутреннего экономического соревнования,
3. Management by Walking Around (MBWA) — регулярное общение руководителя с сотрудниками на их рабочих местах.«управление через присутствие»,
4. каскадная коммуникация ценностей (от вышестоящего сотрудника к нижестоящему) и личное участие членов Правления в их трансляции,
5. стимулирование инициативы снизу,
6. развитие системы обратной связи.

Важным фактором формирования культуры результата является реализация программы «Матрица». Программа, которая внедряется в Блоке разведки и добычи «Газпром нефти», направлена на повышение эффективности работы для достижения стратегических целей Компании за счет разграничения полномочий и зон ответственности руководителей функций и директоров предприятий.



Корпоративная культура Сбербанка



1 Ролевые модели

- Фокус на высший и средний менеджмент
- Инструменты непрерывной обратной связи (Team, NPS руководителя, плюс-опросы)
- Командный коучинг для членов Правления
- Признание лучших сотрудников

2 Коммуникации

- Каскадирование Книги ценностей, проекта развития корпоративной культуры
- Ежемесячная «Встреча лидеров»

3 Обучение

- Обучение по теме «корпоративной культуре и эмоциональному интеллекту» до уровня точек обслуживания клиентов
- Выступления по тематике корпоративной культуры на программах обучения корпоративного университета

4 Социальные проекты

- Сбербанк для детей и родителей
- Волонтерство
- Благотворительный фонд «Вклад в будущее»
- Лучшие практики по развитию корпоративной культуры для клиентов, партнеров и государственных органов

5 HR-процессы

- Найм и адаптация
- Оценка по ценностям 5+, включая кросс-функциональную оценку
- Учет культуры при принятии кадровых решений

6 Бизнес-практики

- Изменение в КПЭ руководителей по «команде и культуре»

7 Другое

- Новый дресс-код
- Новое офисное пространство



СБЕРБАНК

Всегда рядом

Корпоративная культура МТС

П

Партнерство — это ПРОСТО,
если умеешь работать в команде

Р

Результативность — это ПРОСТО,
если достигаешь поставленных целей

О

Ответственность — это ПРОСТО,
если отвечаешь за результат своих действий

С

Смелость — это ПРОСТО,
если первым делаешь шаг вперед

Т

Творчество — это ПРОСТО,
если мыслишь за рамками привычного

О

Открытость — это ПРОСТО,
если умеешь слушать и слышать



Корпоративная культура ТРАНСАЭРО

- 1.приумножение достижений компании,
- 2.создание условий для наиболее полного выполнения компанией своей миссии,
- 3.формирование инновационной среды,
- 4.укрепление внутрикорпоративных коммуникаций, сохранение традиций.

Успеха в своем бизнесе «Трансаэро» добилась благодаря предоставлению своим клиентам качественных инновационных продуктов, вовлеченности персонала в дела компании, а также реализации программ социальных инвестиций, направленных на решение общественно значимых задач.

Высокий уровень корпоративной культуры и укрепление внутрикорпоративных коммуникаций создают основу для качественных внешних коммуникаций, направленных на обеспечение безопасности и комфортного обслуживания клиентов Компании.



Корпоративная культура GOOGLE

Google является синонимом корпоративной культуры уже на протяжении многих лет и задает тон работы многим новым стартапам.

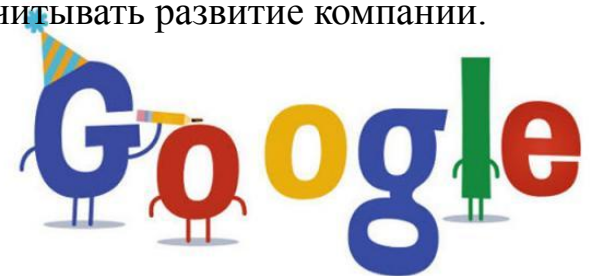
Бесплатное питание, различные экскурсии, финансовые бонусы, открытые выступления высшего руководства, тренажерные залы – это не все преимущества, которые предоставляет компания. Не зря ее сотрудники считаются лучшими.

Поскольку за годы существования компания заметно выросла, сложно внедрить единые стандарты корпоративной культуры в численных офисах и подразделениях. Поэтому деятельность компании нацелена на то, что важно обеспечить абсолютно всех сотрудников комфортными условиями работы.

Несмотря на то, что Google постоянно активно работает над созданием комфортных условий, из-за специфики работы сотрудникам постоянно приходится сталкиваться со стрессовыми ситуациями, особенно если не получается найти баланс между работой и личной жизнью.

□ **Основная мысль**

- Даже очень хорошо развитая корпоративная культура должна учитывать развитие компании. Развивать культуру необходимо наравне с бизнесом.



Корпоративная культура FACEBOOK

Facebook стала компанией, которая считается синонимом уникальной корпоративной культуры.

Facebook, как и многие подобные компании, предлагает своим сотрудникам много еды, различные акции, открытые офисные помещения, фокусируется на открытом командном общении, что способствует личностному росту сотрудников и возможности для обучения в процессе работы.

Тем не менее, из-за специфики работы компании, сотрудникам постоянно приходится сталкиваться со стрессовыми ситуациями. Поэтому в Facebook создали специальные помещения, где сотрудники могут отдыхать. Все работают в открытом офисном пространстве, без особых ограничений. Простота в организации пространства позволяет всем чувствовать себя на равных.

Основная мысль

Ваша корпоративная культура поможет новым сотрудникам максимально быстро стать частью коллектива, что позволит быть максимально конкурентоспособными. Вы должны выделяться среди других компаний, которые ведут борьбу за высококвалифицированных работников.



Корпоративная культура Twitter

Сотрудников Twitter тяжело остановить и заставить прекратить восхищаться культурой компании. Встречи на крыше, дружественные сотрудники и командно-ориентированная среда, в которой каждый человек мотивируется целями компании, вызывают только похвалу.

Сотрудники Twitter также могут рассчитывать на бесплатное питание в штаб-квартире в Сан-Франциско, также тут они могут заниматься йогой и пользоваться другими преимуществами работы в компании. Все это немного необычно в мире стартапов.

Сотрудники не могут прекратить говорить о том, как они любят работать с другими умными людьми. Работники бредят о том, что каждый из них – это часть компании, которая делает что-то полезное. И никто не может оставить работу, пока не выполнена определенная задача.

Основная мысль

Вы ничего не сможете сделать с командой, в которой все очень хорошо относится друг к другу и им нравится то, что они делают. Ни одна программа или правила не сделают сотрудников настолько счастливыми, как понимание для чего они работают.



Корпоративная культура SquareSpace

Этот успешный стартап называют одним из лучших рабочих мест в Нью Йорке. Его корпоративная культура открытая, простая и творческая. Открытость состоит в том, что у них нету четких граней между сотрудниками. И персонал, и руководство работают в одинаковых условиях. Подобный подход, как правило, характерный для стартапов, а в процессе роста компании все сложнее управлять коллективом, не отмечая при этом различия между должностями.

SquareSpace также предлагает множество льгот, покрывает медицинскую страховку, предоставляет гибкие отпуска, обеспечивает питание и организацию различных мероприятий. Все эти мероприятия значительно помогают создать командный дух, но, кроме них, в SquareSpace делают акценты на открытом общении руководства с подчиненными.

Основная мысль

Сотрудники чувствуют, что их слышат, когда руководство не пытается всеми силами показать где чье место. Когда люди знают, что их уважают, то повышается их работоспособность.

Корпоративная культура Zappos

Zappos стала известной скорее благодаря своей корпоративной культуре, чем обуви, которую она продает онлайн. Так какая же у них корпоративная культура?

При приеме на работу очень важно собеседование. В первый день начала обучения всем соискателям компания предлагает заплатить 2 000 долларов, если те немедленно откажутся от работы в Zappos. По статистике, на это идут единицы. Каждому члену команды прививают 10 основных ценностей работы в команде. Повышение зарплаты зависит исключительно от сотрудника и от того, как он работает, но не от офисной политики. Часть бюджета компании выделяется на тимбилдинг и развитие корпоративной культуры.

Основным принципом работы в компании является желание сделать клиента счастливым. И сотрудников не ограничивают в том, как они это делают. Работа компании направлена на создание хорошего сервиса, а бренд развивается уже на основе этого.

Основная мысль

Zappos нанимает сотрудников, чьи взгляды соответствуют корпоративной культуре компании. Это позволяет сотрудникам чувствовать себя комфортно. А счастливые сотрудники – залог довольных клиентов.

