

АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ООО «АДИДАС»



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



Характеристика ООО «Адидас»

- На протяжении уже более 80 лет компания «Адидас» является символом успеха в мире спорта. История компании началась в 1920 году.

adidas®
GROUP



- ◎ Название «Адидас» (сочетание первых слогов имени и фамилии основателя компании) появилось в 1948 году. В 1949 году название было зарегистрировано в качестве торговой марки, тогда же был зарегистрирован и символ «Адидас» - знаменитые три полоски.

- В 1997 году «Адидас» приобрел группу Salomon, и имя компании было изменено на «Adidas-Salomon AG». Сегодня «Adidas-Salomon AG» владеет брендом «Адидас», группами брендов Salomon и Taylor Made.



- ◎ Наша миссия — быть лидером среди мировых спортивных брендов. Мы достигаем лидерства, опираясь на наше видение - наша страсть к спорту делает мир лучше. Вся наша работа вдохновлена страстью к спорту, которая движет нами, позволяя совершенствовать себя и окружающий мир. Наши ценности - это принципы, по которым работает и живет каждый сотрудник компании.



Корпоративные ценности Адидаас:



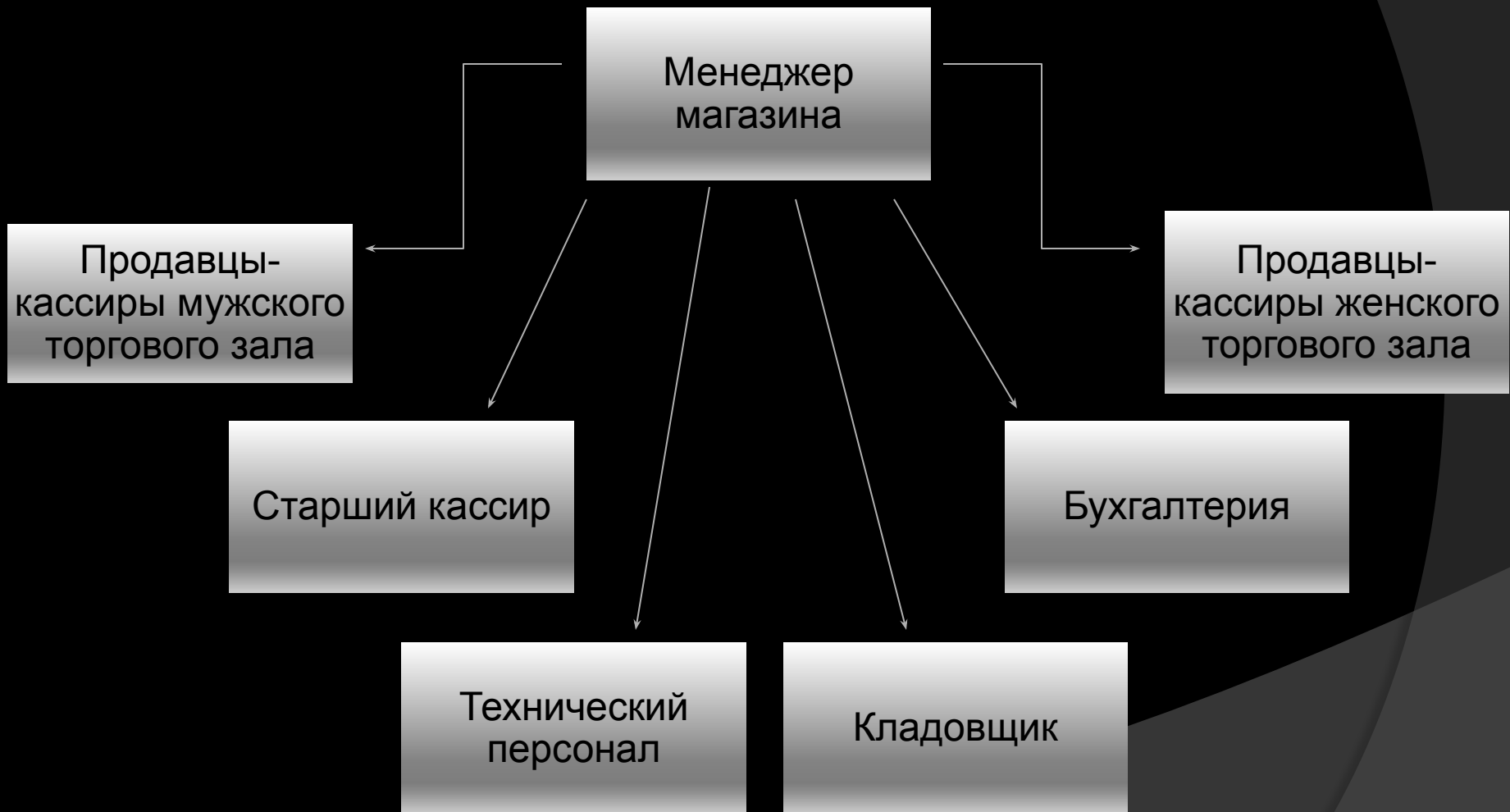
- 1) Будь открыт
- 2) Опирайся на факты
- 3) Не веди политических игр
- 4) Взаимодействуй
- 5) Будь эффективен

- © За прошедшее время предприятие сформировало положительный имидж у потенциальных клиентов.

**Наш Девиз –
«Невозможное
Возможно».**



Организационная структура управления ООО «Адидас»





- © Корпоративная культура в ООО «Адидас» сформирована должным образом. Это отражается в таких банальных вещах, как форма для персонала, общий стиль поведения, основанный на доверительном отношении друг к другу и взаимовыручке.

- ◎ ООО «Адидас» принадлежит к типу, который носит название «Клубная культура» (club), поскольку здесь имеет место командная работа. Повышение в должности получают только работники ООО «Адидас», при этом карьерный рост происходит медленно и постепенно.





- © Одним из направлений совершенствования корпоративной культуры ООО «Адидас» является совершенствование иерархии ценностей, присущей коллективу данной организации, как следствие, информирование руководства организации об изменениях в ценностных ориентирах сотрудников, с целью удовлетворения высшей ценности работников, коей является оплата труда сотрудников.

- © В ООО «Адидас» средний уровень справедливости оценки труда со стороны руководителя. Для исправления данной ситуации рекомендуется увеличить значимость книги жалоб и предложений в каждом магазине.



- ◎ В ООО «Адидас» перспектива карьерного роста не является основной целью сотрудников, соответственно, при освободившейся вакансии, организация тратит дополнительные средства на поиск и найм нового сотрудника.



Для совершенствования корпоративной культуры ООО «Адидас» были внесены следующие предложения:



- ◎ Создание эффективной команды;
- ◎ совершенствование иерархии ценностей работников.

Корпоративная культура — ООО «КВАРЦ Групп»

- ◎ - Формирование корпоративной этики;
- ◎ - Укрепление идентификации работников с компанией на основе корпоративных символов и знаков;
- ◎ - Проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал компании.
- ◎ - Открытое, своевременное и имеющее обратную связь информирование работников по вопросам деятельности компании, затрагивающим их интересы;
- ◎ - Издание корпоративной газеты, брошюр, календарей, значков и другой корпоративной продукции;
- ◎ - Организация поздравлений работников с днем рождения и юбилейными датами, важными событиями их жизни.

Корпоративная культура — ООО «Стройцентр»

- Не выражаться нецензурными словами в офисе и на объекте при общении с клиентами или в присутствии клиента.
- Все сотрудники фирмы при ответе на телефонный звонок отвечают: «Стройцентр, здравствуйте». Интонация голоса всегда должна выражать заинтересованность в разговоре, желание помочь клиенту решить какие-либо вопросы. Терпение и профессионализм.
- Помните: Успех моей фирмы – мой успех!
- При наличии фирменных сувениров (ручки, календари, блокноты и т.п.) на столе должны находиться такие предметы с фирменными обозначениями нашей фирмы.
- Соблюдать фирменный стиль в одежде: нельзя приходить на работу с грязными руками и ногтями, в грязной неряшливой одежде, в спортивной одежде, в сандалях без носков, в сильно обтянутых брюках, в юбках и платьях выше колен. Одежда не должна иметь глубокие вырезы, глубоко открытые спины, брюки должны иметь классический покрой.
- Сделать коллектив фирмы дружным, а «жизнь» в фирме интересной: посещать вместе спортивный зал, 1 февраля – отмечаем все день фирмы, поздравляем с днем рождения: подписывать поздравительные открытки всем работникам фирмы, управленческий состав, по желанию, может отмечать за столом в кафе. Выбрать организатора подобных мероприятий.

Корпоративная культура — ООО «Эйч энд эм хеннес энд мауриц»

- ◎ Мы — одна команда.
- ◎ Мы верим в людей.
- ◎ В компании существует Этический Кодекс, но в то же время отсутствует дресс-код. «Одевайте свою личность» — так говорят в компании.
- ◎ Традиции компании — 2 раза в года устраивается корпоратив для
- ◎ сотрудников. В больших городах арендуется клуб и собираются
- ◎ сотрудники всех магазинов города.
- ◎ Программы мотивации - Чтобы продемонстрировать свою
- ◎ признательность, компания H&M создала Программу поощрения
- ◎ сотрудников HIP (the H&M Incentive Program).

Корпоративная культура — ООО «НОВЭКС»

- ◎ Дружеские взаимоотношения с коллегами.
- ◎ Возможность профессионального роста.
- ◎ Материальные льготы и вознаграждения.

Корпоративная культура — ООО «Ашан»

- ◎ позитивное отношение администрации к работникам;
- ◎ наличие прочной связи результатов труда и его оплаты;
- ◎ объективная оценка достижений работника;
- ◎ возможность профессионального и карьерного роста;
- ◎ хороший психологический климат в коллективе;
- ◎ ощущение значимости, важности выполняемой работы,



Спасибо
За
Внимание!