Da mesma forma, que cada um tem suas próprias personalidades que crenças, as empresas também possuem isso. Sobre as empresas, tudo isso envolve os níveis de eficácia, estrutura física, estrutura organizacional, níveis e linhas de poder, etc. As aparências principais de cada empresa criada é elaborada conforme vai fazendo a gestão e com isso, vai se formando a cultura organizacional e fortalecer o funcionamento da empresa. É muito importante traçar o modelo de gestão e a cultura organizacional, mesmo de com os desafios na hora de elaborar uma cultura para a sua empresa, todo empreendedor de encontrar as particularidades de mais importantes dentro da empresa e também, a cultura organizacional. Depois de falar do conflito de uma situação, deve citar as questões que quer discutir, assim como as condições que realmente vai ajudar a resolver o problema. O assunto sobre o modelo de gestão e sobre a cultura organizacional, não se referiu um assunto específico, o que não foi difícil para o leitor identificar na hora de ler. Qualquer tarefa elaborada pela empresa, aproveitam dos recursos que ainda mais os produtos e serviços. A forma de concluir as tarefas envolve diretamente as crenças e valores, atitudes, comportamentos, hábitos e costumes que mostra o por quê das relações humanas dentro da cultura organizacional. Assim, começam a surgir os resultados das tarefas concluídas, depois de definir a relevância das variáveis inerentes das tarefas. As ideias que realmente importa para a cultura organizacional são: O homem se socializar; buscar satisfazer as necessidades dos clientes; deve implantar mudanças necessárias; por regras; deve ser comandada por grupos de gestores especializados, além de contribuir com a tarefa da empresa e também as decisões deles impactam com a cultura organizacional da empresa. Caso tenha algum problema na cultura organizacional da empresa, deve ter as seguintes soluções: Criar condições para que os colaboradores e clientes se sintam satisfeitos e tenham bons relacionamentos; criar uma identidade das pessoas e da equipe; fortalecer a motivação para a Sebusca dos melhores retornos das tarefas, que dão a certeza em relação a prevalência da empresa. Para que os bons resultados destas condições precise de um plano bem feito, deve ter: Uma boa gestão com a definição de bom entendimento e implantação; gestão que tenha uma observação dos acontecimentos, e soluções para chegar no objetivo definido; falar sobre os cargos de autoridade; das responsabilidades e dos serviços; tomadas de decisões, com coerência e que faça sentido com empreendimento econômico; estio, comportamento e tarefas incluídas na gestão e com identificações entendidas e comunicação culta com os superiores objetivamente implementados. A cultura organizacional é uma coisa surpreendente na humanidade e por suas especialidades, dever ser entendida com bastante observação e estudo. Também a cultura envolve a antropologia, sociologia e psico antropologia. Assim, surgirá os conceitos da cultura organizacional conforme as ciências faladas, com as descrições das características da cultura organizacional, envolvendo as crenças, valores costumes, ritos, cerimônias, redes de comunicações, assim como os limites dos comportamentos da sociedade. Os estudos antropológicos são concluídos de forma antiga, por conta das considerações das pessoas terem estruturas culturais mais fáceis, que ajuda ainda mais os pesquisadores em relação conclusão do trabalho. O pesquisador da antropologia estuda vários símbolos, independente de serem concretos como os artefatos ou subjetivos como a linguagem, ritos e cerimônias. Em sua história, a antropologia criou escolas de pensamento, que entenderam vários tipos de culturas diferentes, que são: Evolucionismo; difusionismo; funcionalismo; configuracionismo e estruturalismo. A conclusão é que, a cultura representa vários símbolos divididos pela equipe da empresa. A sociologia, estuda os elementos essenciais da sociedade. Também estuda como a sociedade interage entre eles como cada um cria a sua própria identidade e a coletividade. A psicoantropologia observa a cultura de cada um e também estuda as suas histórias e os seus relacionamentos entre cada um. De acordo com os autores, as pessoas aceitam muito fácil que cada um cria a sua cultura, com a realidade, crenças, artefatos e associativa do ser humano e, as empresas criam os seus próprios princípios, suas crenças e os seus valores, o que resulta na socialização entre as equipes. Sobre as características da cultura organizacional, são as seguintes: Crenças: Verdades entregues e acolhidas a partir das vivência das pessoas; valores: Elementos que definem a relevância de tudo. Os valores se encaixam com as ações conscientes de cada um; Costumes: Materialização dos valores e crenças a partir das ações feitas de maneira sistemática; ritos: Operações feitas para o resultado final das tarefas; rede de comunicação informal: Ela funciona como uma ótima forma de modificação de crenças, valores e mitos. Através disso, a cultura organizacional da empresa é melhorada e reafirmada. O Schein, define três níveis para o estudo da cultura organizacional, que são: Artefatos; valores e pressuposições básicas. Hábitos, atitudes e comportamentos são os elementos que caracterizam a cultura organizacional da empresa. Os hábitos são os modos feitos por uma pessoa em resposta as adaptações culturais; as atitudes, é a consciência de que cada um sabe do que faz; já o comportamento, é a forma dos funcionários se procederem em relação aos outros dentro da empresa, e isso mostra quem ele realmente é dentro da empresa. O modelo de gestão é uma ferramenta muito valiosa dentro da empresa. É uma ferramenta do subsistema institucional tem como objetivo mostrar as crenças e valores dos superiores dentro da empresa. O modelo de gestão é a forma de mostrar as regras é princípios que deve ensinar os superiores na hora de tomar as decisões bem tomadas para que ele possa concluir a sua tarefa com qualidade e com eficiência. Sobre as características do modelo de gestão, são caracterizadas da seguinte forma: É o principal construtor da cultura organizacional; propõe os limites de poder; fornece as principais formas de ação na empresa; propõe a relevância das coisas, ao fornecer os outros sistemas da empresa. Perto dos significados da importância, o modelo de gestão deve fornecer a cultura organizacional, mais ampliações para ter modificações. Por isso, a forma ideal deve ser feito da seguinte forma: Processo de gestão: É uma maneira de levar a empresa situação recente para um situação mais importante. Para isso, inclui o planejamento estratégico, com a intenção de acolher as diretrizes capazes de ter certeza da prevalência da empresa de planejamento operacional, colocando as diretrizes bem planejadas e garantir a utilidade necessária a continuidade, e controle para o acompanhamento de retorno conforme os planejamentos; a avaliação de desempenho dos cargos e gestores deve incluir os resultados econômicos, como é uma área econômica que substitui os recursos econômicos pelo meio externo. As operações usam os recursos e resultam em produtos. Se os produtos não obtiverem resultados econômicos o bastante para a recolocação dos recursos usados, a prevalência da empresa ficará comprometida; a autoridade e responsabilidade dos gestores deve ter tudo haver com o seu serviço. Neste sentido, é preciso o entendimento da identificação dos retornos de cada gestor com as escolhas que aplicam na gestão dos recursos livres para a conclusão de suas missões; o processo decisório, precisa estar descentralizado nas áreas dominadas, de maneira que anime os gestores que dê o seu melhor em relação a utilização dos recursos a partir das livre negociação nas fornecedoras e clientes; sobre o comportamento dos gestores, é importante ser participativo, buscar socializar com os outros gestores e incorporações entre as áreas, assim como as motivações de seus colaboradores.