

Висше училище международен колеж



Изследване на организационната култура в хотел „Магнолия”

Въведение

Феноменът фирмена култура привлече вниманието на научните среди като естествен резултат от хуманистичната насоченост на изследванията в областта на организацията и управлението. “Културният модел”, свързан с по-висшите умствени функции, предопределящи човешкото поведение, постепенно придобива все по-голямо значение като средство за самоподчинение на духовния климат на фирмата.

Цел на настоящата разработка е да се изследва в теоретичен и практически план организационната (фирмената) култура на хотелски комплекс Магнолия, кк. Албена

Изследователски задачи. Те произтичат от целта и са следните:

- да се направи кратък обзор на дефинициите, съдържанието и функциите на организационната култура.
- да се анализира организационната култура на хотел Магнолия чрез емпирично изследване на мениджмънта на предприятието;
- да се направят изводи и препоръки за управлението на промените в фирмата на базата на направеното изследване.

Методи, които се използват в курсовата работа са:

- анализ на литературни източници
- методи за набиране на информация – интервю и анкетна карта;
- методи за първична и вторична обработка на набраната информация – статистически процедури.

Глава 1 Концепцията за организационната култура.

Организационната култура показва, начина по които се случват нещата в дадена организация. Чрез служителите и мениджърите в организацията, чрез тяхното поведение и комуникация се проявяват ценностите, както и правила. Културата в организацията наподобява „характера”. Голяма част от организационната култура се свързва с процесите на човешки ресурси, следователно от тук следва с всичко останало в организацията. Организационната култура е свързана с ръстта на продажбите, качеството на продуктите, ефективността, ангажираността на организацията, стреса, мотивацията и др. Като цяло организационната култура - това е начинът, по който работи една организация. Организационната култура включва аспект от живота на организацията. Организационната култура представлява съвкупност от убеждения, ценности и норми и неписани правила които се явяват основата за процесите на комуникация НА КАКВИ ИМЕНА СЕ ОБРЪЩАТЕ КЪМ СВОЯ ПРЯК НАЧАЛНИК/РЪКОВОДИТЕЛ? и взаимодействия. Тя играе ролята на социалния "клей" и генерира чувството на защита, като действа срещу процесите на диференциация, които често са неизбежно явление в живота на организациите. Външната интеграция на една организация се свързва с управлението на човешките ресурси. Компонентите свързани с нея са:

Убежденията ПРЕДСТАВЛЯВАТ предобиване на представа от работещите в организацията, за това кое е правилно или неправилно.

Поведението Е действията извършени от хората по време на работа при общуване с други - езика в организацията при общуване.

ЦенностиТЕ ПРЕДСТАВЛЯВАТ модели на поведение, свързани с различните ценности.

ПсихологичЕСКИЯТ климат Е свързан с емоционалното настроение КАКВО Е ПРЕОЛЪДАВАЩОТО НАСТРОЕНИЕ, С КОЕТО ВЛИЗАШ НА РАБОТА В ТВОЯТА ОРГАНИЗАЦИЯ? в организацията, както и с общественото мнение в следствие на това се получава резултати свързани с цялата тази дейност.

Норми – правила определящи границата на допустимото и недопустимото, както и подходящо и неподходящо за дадена ситуация поведение.

Културата на една организация е свързана с нейната история, възраст на съществуване както и от ръководството на организацията.

Някои организации със силна изявена култура, не винаги може да е позитивна, освен това може да има и недостатъци ако културата и промяната си противодействат и тогава организационната култура е като бариера пред развитието.

Като индивидуално поведение културната организация има някои групи с които предстои да се заеме по-нататък.

- Индивидуалността, специфичната структура на всяка човешка личност, която прави управлението на човешките ресурси такава трудна и комплексна, но и в същото време предизвикателна, вълнуваща и интересна дейност.

- Ценностната ориентация и отношението на индивида към труда, към работното му място, към ролята му.

- Възприятата и комуникациите. Не само ефективността на управлението, но и разбирането на всяко поведение и на всяко междуличностно взаимодействие изисква представа за това какви са механизмите, по които човекът възприема себе си и информацията, предоставяна му или налагана отвън.

- „Причинните характеристики” или начините, по които личността разбира, или обяснява причините за определено поведение – свое или чуждо.

- Мотивацията, отношението към дейността и ангажираността към организацията като явления и като инструменти за насочване на интересите и поведението на индивида към тези на организацията.

- Начините, по които индивидуалното поведение може да бъде повлияно и модифицирано.

Организацията не сключва трудов договор с уменията, сърчността, ума на индивида. Тя наема цялостни и зрели личности заедно с познанията им, светогледите, темпераментите, съмненията, мечтите им и семейните им проблеми. Управлението с помощта на организационната култура трябва да анализира, познава и упражнява не просто трудовото битие на човека, а цялата неделима и сложена негова личност. Въпросът в организационната култура се свежда до това как да мислим индивидуалните различия.

Сблъскваме се с потребността да структурираме многообразието от насоки, по които сме различни един от друг. По какво сме различни и как можем да изследваме и мерим тези различия.

Едно от определенията за личност, според Кейгън и Хейвмън гласи: