



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Специалност „Маркетинг и комуникации“

КУРСОВА РАБОТА

по Социология

на тема:

„Фирмена култура в „Балкан Подем“ АД



Изготвил:.....

/...../

Проверил:.....

/...../

Ботевград

2015г.

Въведение

Всяка компания се определя от своята фирмена култура. Може да се каже, че фирмената култура е ДНК-то на всяка организация, тъй като тя е единственият ѝ уникален идентификатор. Фирмената култура илюстрира ценностите и нормите на организацията, с една дума, нейната „личност“. Корпоративната култура определя начина, по който организацията си взаимодейства с конкурентите и начина, по който служителите ѝ взаимодействат с външния свят и по-специално със своите партньори и доставчици. Това е формулата, която ръководи екипа, както и вдъхновява и мотивира служителите. Фирмената култура е отговорна и за привличането и задържането на ценните кадри, както и за създаването на благоприятна и стимулираща работна среда.

Изложение

Представеният казус дава няколко възможни варианта за излизане от конфликтната ситуация, в която попада мениджърът на компанията „Балкан подем“ АД. Ако П. Емилов се откаже от идеите за промяна в корпоративната култура и се насочи към традиционната система на контрол, той ще удовлетвори желанието на Борда на директорите и по-специално в лицето на неговия председател, но по този начин той би направил компромис със своята лична професионална оценка. Прилагането на традиционната система на контрол в конкретния случай, без повишаване на разходите, едва ли би стимулирало служителите и би довело до постигане на желаните резултати – запазване цената на крайния продукт и повишаване на качеството. В „Балкан подем“ АД се е наложила по-скоро йерархично-ориентираната организационна култура, която е ясно структурирана и изцяло контролирана, с фокус върху ефективността, стабилността и правенето на нещата „по правилния начин“, наложен от председателя на борда. В подобен тип организация би било много трудно да се наложи друг, иновативен мениджърски подход. На почит са традиционните, добре познати, утвърдени методи. Така, ако Е. Емилов остане в организацията, прилагайки традиционната система на контрол, но тя не доведе до желаните от ръководството резултати, той ще стане пряко отговорен за провала, въпреки че преди това е предложил друг вариант на решение. Затягането на трудовата дисциплина, увеличаването на контрола без поощрения и стимули няма да доведе до повишено качество на продукцията, а до загуба на ценни кадри и в крайна сметка до влошаване на положението. Прилагането на традиционните методи няма да доведе до търсените резултати, защото в случая трябва да се промени цялостната фирмена