



*БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ – ДО*

BAEB558D Практика по Бизнес администрация

## **КУРСОВА РАБОТА**

**ПЪРВИЧНИ И ВТОРИЧНИ МЕХАНИЗМИ НА  
ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА НА РУДИ АН**

## Съдържание

Увод.....	3
<b>I. Теоретична постановка.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Структура и дейност на Руди Ан ООД.....</b>	<b>7</b>
<b>III. Система за организационна култура.....</b>	<b>8</b>
1. Анализ на първичните механизми.....	8
2. Анализ на вторичните механизми.....	10
3. Ранжиране .....	12
<b>IV. Анализ и препоръки.....</b>	<b>13</b>
Заключение.....	14
Използвана Литература.....	24

## УВОД

Много специалисти подчертават, че културата е проблематична областта в управлението. Въпреки това тя е управляема и трябва да бъде управлявана. Въпросът е как това трябва да се извърши? Не е лесно да се отговори, защото как и какво да се управлява не зависи само от лицата, участващи в межкултурните отношения, но също така и от различните гледни точки в процеса на управление.

Културата не бива да се възприема само като пречка за бизнеса и за процеса на управление, тъй като в условията на силна конкуренция тя може да предложи някои предимства<sup>1</sup>.

Важно е да се разбере правилно понятието организационна култура, защото неговите определения са много и различни. Най-разпространено е твърдението, че културата е цялостност, включвайки знания, убеждения, изкуство, ценности, закони, навици и много други умения и способности, които човек придобива, като представител на обществото. Според Виханский и Наумов културата е сложен механизъм и основен двигател на организационния живот: защо хората станат членове на организацията; как се развиват отношенията между тях; какви са нормите и принципите на организационен живот и дейност, които те наблюдават; кое според тях е добро или лошо и всичко останало, което може да се счита за норми и ценности<sup>2</sup>.

Предмет на изследване е организационната култура. Обект на изследване е организационната култура на Руди Ан ООД – мебелно предприятие с традиции в производството на дивани.

Целта на курсовата работа е оценка на организационната култура и да се потвърди доколко различните културни измерения е необходимо да се поддържат и развиват.

## I. Теоретична постановка

Въпреки че няма категорично съгласие относно същността на организационната култура, очертава се тенденция подходите и теориите да бъдат разграничени според начина, по който принципно интерпретират културата. Така

---

<sup>1</sup> Hoeklin, L. Managing Cultural Differences : Strategies for Competitive Advantage. Addison-Wesley Longman, 1994.

<sup>2</sup> Виханский, О.С, Наумов, А.И. Менеджмент. [Management] учебник, 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Экономистъ, 2006