

НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ

ЦЕНТЪР ПО ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ



.....

[F....]

[Бизнес администрация ДО
?-ти курс]

Практика по Бизнес администрация

ТЕМА

**Първични и вторични механизми на
организационната култура във фирма „АТЛ
мениджмънт” ООД**

София, 2017

СЪДЪРЖАНИЕ:

УВОД.....	3
1. Същност и значение на организационната култура.....	4
2. Анализ на организационната култура АТЛ мениджмънт ООД.....	7
3. Ранжиране и оценка на силните и слаби страни на организационната култура.....	11
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	15
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.....	16

УВОД

Понятието „култура” има своя произход от началото на човешката цивилизация. Организационната култура е културата, която се наблюдава в рамките на производствените отношения. Следователно, организационната култура съществува винаги и навсякъде, където има икономически отношения. Мениджърът трябва да разбере ролята на човешките взаимоотношения с оглед ефективност на организацията и работата на работните екипи.

Модерното направление в управлението все повече обръща внимание на „човешкия фактор” и дискутира неговото значение. Дебатите за организационната култура датират от 70-80-те години на 20 век като тя се разглежда като феномен, който определя дейността на организациите¹.

Терминът "култура" по отношение на организациите, в крайна сметка, означава доминираща система на очакванията и ценности в организацията. Може би организационната култура трябва да се разглежда като две страни на една и съща монета – едната, която представя споделените ценности и норми на поведение, а другата са очакванията на мениджмънт и служители². В ежедневните организационни функции културата проявява своя контролен характер. Под повърхността се крие безусловно някаква култура, която поддържа позициите на ръководството и служителите във връзка с това, което е наистина важно. Безусловната култура може би най-точно отразява реалността.

Разглеждането на организацията като съвкупност от нейните цели, ценности и поведение формира съдържанието на понятието „организационна култура”. Организацията създава своя собствена форма на функциониране, която се основава на специфичното качество на продуктите и услугите, правилата на поведение и моралните принципи на работниците, репутация в света на бизнеса и така нататък.

Организационната култура е специфична за организационните ценности, поведение, нагласи, традиции и ритуали. Тя определя типичните подходи за решаване на проблемите.

¹ Hill, C.W. L., & Jones, G. R. (2001). Strategic Management, Boston, MA: Houghton Miffl in College Div

² Cummings, T. G., & Worli, C. G. (2009). Theory of Organizational Development and Change, 9th ed, Delhi: Cengage Learning.

Обект на изследване на тази курсова работа е организационната култура на предприятието.

Целта на курсовата работа е анализ на организационната култура на АТЛ мениджмънт ООД.

1. Същност и значение на организационната култура

Една от най-разпространените теории, но и критикувани е тази на Е. Шейн.

Според Шейн (1992) организационна култура се определя като „модел на споделени основни предположения, която групата е научила в резултат на решаване на своите проблеми по външна адаптация и вътрешна интеграция, които работят достатъчно добре, за да бъдат считани за валидни и следователно, на тях се учат новите членове, разглеждайки ги като правилния начин за възприемане, разсъждение и чувстване по отношение на тези проблеми”³. Според Шейн, организационната култура е научения резултат от груповия опит и това е до голяма степен тя няма съзнателен характер.

Повечето експерти смятат, че корпоративната култура е сложен състав от основните допускания (често, които не се поддават на формулиране), към които се придържат служителите на компанията. Също така, в повечето определения на авторите се споменават ценности, философия на управление, очаквания и норми, които са в основата на взаимоотношенията и взаимодействията както в рамките на организацията, така и извън нея, които са приети от повечето членове на организацията. Те определят кое поведение се счита за приемливо, и кое - не.

Често, това понятие може да се намери в определението за корпоративна култура като "символи", чрез която ценностите се предават на служители, правила и така нататък.

Основните елементи на организационната култура са⁴:

1. Поведенчески стереотипи.
2. Групови норми - типични стандарти и модели на поведение група.
3. Ценности – публично обявени принципи и ценностите, към които се стреми организацията (качествен продукт, лидерство на пазара).
4. Философията на организацията
5. Правила - правилата за поведение по време на работа в организацията;

³ Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, c.12

⁴ Purkayastha, D. (2007). *Remaking JC Penney's organizational culture*. ICFAI Center for Management Research (ICMR), 1-18