



КУРСОВА РАБОТА

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА В ЙЕЛОУ ТАКСИ

Изготвил:

Проверил:

София, 2017

1.Опишете накратко значителна организационна промяна, която е възникнала в рамките на вашата организация в последните 5 години. Опишете и дискутирайте основните вътрешни и външни движещи сили, които правят промяната необходима. Очертайте ключовите цели за управление на промяната.

Важна промяна за Капитол Такси през изминалите пет години беше въвеждането на корпоративна култура. През 2014г. беше приет Кодекс за етично поведение.

Основният факторите, който е довел до тази необходимост е формирането на съвременен имидж на компанията. Това се цели чрез въвеждане на новата марка Йелоу такси. Кодексът е предназначен да позиционира марката като израз на корпоративната идеология и имидж в очите на клиенти, партньори и служители. Самата марка отразява мисията, визията и ценностите на компанията. Тази необходимост е породена от желанието на мениджмънта, брандът Йелоу такси да се отъждествява с умения, интегритет и актуалност.

Кодексът е бил одобрен от Съвета на директорите през ноември 2014 г., в действителност, свързвайки мисията и стратегическите цели на компанията, ценностите на марката и изискванията за поведение на служителите.

- В действителност, Кодекса определя някои етични насоки за вземане на правилни решения в ситуации, които възникват в работата и не винаги могат да бъдат регулирани на равнище държавни или корпоративни правила. Кодексът не само определя конвенционалните норми на поведение, но също така съдържа нови изисквания за служителите в пазарната среда на компанията, включително и в сътрудничество с партньори, занимаващи се с търговия с вътрешна информация и т.н.

Въвеждането на своеобразната корпоративна култура е поставило предизвикателство като Кодексът е изисквал от лидерите не само качествено нови знания и умения, но също така и психически различно отношение към тяхната работа, колегите и подчинените.

Промяната е била необходима с оглед прекратяване на лошите практики.

Налага се приемането на Кодекса, от една страна, поради необходимостта да бъдат правилно "настроени" мотивационните механизми и ключови показатели за изпълнение, с оглед оценка на ефективността, а от друга – да се формира координираща система, която да се основава общо разбиране на целите и предизвикателствата, пред които е изправена компанията и принципите, които следва