



КУРСОВА РАБОТА

ПО

ПРАКТИКА ПО БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ II, ВАЕВ 969D

Изготвил:

Проверил:

София, 2017

СЪДЪРЖАНИЕ:

УВОД.....	3
1. Проблеми и причини.....	3
2. Какви срочни действия следва да предприеме г-н Василев спрямо потребителите?.....	6
3. Решение относно организационната култура в организацията.....	7
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	8
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.....	9

УВОД

Всеки един мениджър да има правомощието да променя правилата на организацията. И той може да наема, освобождава, насърчава и понижава хората с относително малко усилия. Но промяната на утвърдената култура е най-трудната задача, с която може да се сблъска всеки мениджър. За да направи това, той трябва да спечели сърцата и умовете на хората, с които работи, и това изисква хитрост и убеждение.

Мениджърът трябва да преодолее четири препятствия:

1) когнитивно - хората трябва да имат известно разбиране защо е необходима промяна в стратегията или в културата.

2) ограничени ресурси - неизбежно, промяната на организацията ще изисква изместване на ресурсите от някои области към други.

3) мотивация - в крайна сметка, работниците трябва да искат да направят промяната.

4) институционалната политика.

1. Проблеми и причини.

а. управление на промените;

Липсата на стратегия е довела до неуспешното приложение на промените в производството в предприятието. Г-н Василев е вземал решения единствено и само за съкращаване на разходи. Това е решение, което не е ориентирано спрямо промените във външната среда и няма фокус върху клиентите. Възприетият подход на г-н Василев предполага единствено намаляване на заплати и персонал, ограничаване / спиране на производствено оборудване.

Тези действия на г-н Василев са цялостно приети с негативизъм и са деморализирали / демотивирали служителите в процеса на промяна. И по-началото, той е трябвало да предвид, че хората се противопоставят на смущения. Но той не е предложил ясно изразена стратегия, която предприятието да следва спрямо новата среда. А промяната се основава на изграждането на нова организация и постепенно прехвърляне на хора от стария към новия начин на производство.

При адаптивната стратегия на промяна г-н Василев е могъл да премести тежестта на промяната от управлението и организацията към хората. По този начин той би могъл да използва естествената им адаптивна природа и да избегне многото усложнения, свързани с опит за промяна на хората или тяхната култура. По същество това е стратегия за самоканибализация. Приложението на тази стратегия на промяна зависи от обичайното наблюдение, че макар и хората често прибързано да се противопоставят на промяната, която