

**ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ**  
**Бакалавърска програма**  
**Специалност “Маркетинг и комуникации”**

**КАЗУС**

**ПО СОЦИОЛОГИЯ**

**НА ТЕМА:**

**ФИРМЕНА КУЛТУРА НА БАЛКАН ПОДЕМ АД**

Изготвил:

Проверил:

## **УВОД**

Настоящият казус разглежда ролята на организационната култура в процеса на промяна или как организационната култура може да повлияе върху вероятността за успех за стратегиите за промяна и да предостави инструменти за ръководството на Балкан Подем за успех. Съществуват доказателства, че членовете на организацията са по-склонни да приемат промените, когато културата на организацията е съобразена с мисията и целите на компанията(1). Въпреки че висшето ръководство може да приема набор от ценности, които според него дефинират организационната култура, реалността е начинът, по който служителите / членовете възприемат това, което се възнаграждава и това, което те смятат за основно послание (2). Ето защо предлагаме да се предприеме културен анализ, за да се улесни планирането и осъществяването на организационни промени.

### **1. Отказ от организационната култура**

При традиционния контрол на качеството, инспекцията на стоките (проверката за уверение на това, че всичко което се произвежда отговаря на всички очаквания) се извършва в края на операционния процес. Проблемът с този вид контрол е, че той не работи в случая на Балкан. Според Емилов това няма да гарантира качество. В тази връзка не е ясно какво Борда на директорите разбира под качество. Той трябва да помисли как да убеди Борда на директорите колко е трудно да се осъществи конкретна характеристики за определен ограничен период от време. Той е прави, че традиционният контрол е много по-труден, когато е в края на производствения процес.

Има три основни проблема с традиционния контрол на качеството:

- Той е скъп, както по отношение на материалните, така и на нематериалните ресурси (например материали, труд, време, морал, репутация, загубени продажби)
- Той е последващ контрол, което го прави неадекватен преди пускането на продукцията на пазара, което всъщност води до дефектни или неприемливи стоки за клиента.
- Идеята на Японската култура е за контрола на качеството да не отговаря едно лице, например инспектор, а това да бъде всеки един служител посредством възприетата организационна култура, която Емилов иска да наложи. Традиционния контрол води до разминаване на разбиранията на директори, мениджъри, отделни