



Международно Висше Бизнес Училище  
International Business School

---

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Специалност „Маркетинг и комуникации“

## КУРСОВА РАБОТА

по Социология

на тема:

**„Организационна култура в „Балкан Подем“ АД**

Изготвил:.....

/...../

Проверил:.....

/...../

Ботевград

2017г.

## **Въведение**

В стремежа да оцелее в конкурентната бизнес среда, компаниите се стремят да променят организацията на производство например чрез въвеждане на Японската култура, която е насочена към намаляване на отпадъчните чрез внедряване на инструменти за “lean” управление. “Lean” системата на производство е широко прилага в различни организационни контексти, тъй като тя дава възможност на организациите да намалят разходите чрез елиминиране на непаричните добавени дейности (1). Независимо от широкото ѝ разпространение, в корпоративния свят има все по-голяма загриженост относно внедряване на тази култура на производство както в малките, така и в големите предприятия. Една от причините за това е липсата на разбирането за културата и критичните въпроси, свързани с внедряване ѝ. Културата е мощен, латентен и често несъзнателен набор от сили, които определят както индивидуалното, така и колективното поведение.

## **Изложение**

**1. Да се откаже от промяната и да премине към усъвършенстване на традиционната система на контрол.**

В случая на Японската култура и от гледна точка на „Lean” производството, което вероятно Емилов иска да въведе, то трябва да знае, че промяната на организационната култура не е просто смяна на реда на операционните, производствените процеси и т.н. Такава култура преди всичко подчертава факта, че тя трябва да направи всички хора да се чувстват част от Балкан Подем и Балкан Подем част от тях (собственост). Считам, че най-добре е Емилов да премине към усъвършенстване на традиционната култура. Защото освен всичко подобна култура на “Lean” изисква внедряване още в началото на живот на предприятието и тя трябва да бъде застъпена във всички отдели (2). И пак акцентирам, че в основата е доверието в служителите и разбиране на ръководството, че хората са ключът за успех на Балкан Подем.

Въпреки всичко, Емилов трябва да остане и да се опита постъпателно да извърши възможните корекции в културата на Балкан Подем като например:

- Формулиране на дългосрочна визия, стимули и възнаграждения. С оглед на националните ни черти, служителите ще могат да бъдат насърчени повече в текущите дейности, предприети в Балкан Подем.