

# **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 .....**

София, 2018

## **СЪДЪРЖАНИЕ:**

<b>УВОД.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Същност и значение на организационната култура.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Анализ на организационната култура HUAWEI.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Ранжиране и оценка на силните и слаби страни на организационната култура.....</b>	<b>11</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>13</b>
<b>ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.....</b>	<b>14</b>

## УВОД

Световната финансова криза, тенденцията към децентрализация и прехвърлянето на отговорности на по-ниските организационни нива оказват силно влияние върху предприемачеството. В резултат на кризата конкурентната среда в рамките на пазарната икономика стана изключително трудна и принуждава предприятията да въвеждат мерки за ефективност на техните процеси, както и налага необходимостта от оптимизиране на корпоративните системи.

Благодарение на глобализацията, изискванията за качеството на човешките ресурси се увеличават. Управлението на човешките ресурси е стратегическо и то трябва да почива на логичен подход спрямо служителите, които участват в ефективното изпълнение на целите на организацията, както индивидуално, така и на екипна основа<sup>1</sup>. За успешните предприятия служителите са ключов ресурс, необходим за оцеляване. Качеството на човешките ресурси се счита за значим принос за икономиките и предприятията. Всички мениджърите мечтаят за продуктивни служители, които желаят да работят в съответствие с бизнес целите<sup>2</sup>. Това се нарича организационна култура. Това е един от инструментите, чрез които предприятията могат да насърчават служителите.

Обект на изследване на настоящата курсова работа е организационната култура на конкретно предприятие.

Нейната цел е да се проведе анализ на механизмите на организационната култура на HUAWEI.

### 1. Същност и значение на организационната култура

Според Goffee и Jones (1998), организационната култура е може би най-могъщата сила за сближаване на съвременната организация<sup>3</sup>. Лидерите могат да повлияят на пътя, по който културите се развиват, позиционирайки тяхната организация с устойчиво конкурентно предимство, което не може лесно да бъде копирано от конкурентите. Всеки инстинктивно може да каже какво е организационната култура. Начините за правене на нещата могат да направят разлика между една успешна и една неуспешна организация.

---

<sup>1</sup> ] O'reily, C., Chatman, J. Culture as social control: corporations, cults, and commitment. Research in Organizational Behavior. Vol. 18, pp. 157-200. 1996

<sup>2</sup> Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L. The value of corporate culture. Journal of Financial Economics. Vol. 117, pp. 60-76. 2014. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.05.010>

<sup>3</sup> Goffee, R. & Jones, G. (1998). *The character of a corporation: how your company's culture can make or break your business*. New York: Harper Collins