

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

**ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

**Магистърска п-ма “Трудови пазари и развитие на  
човешките ресурси”**



**Резюме**

на

**Дипломна работа**

на

**Тема: „Взаимовръзка между ценности и културни  
практики в организационен контекст (по примера на  
международна частна компания, оперираща на  
българския пазар)”**

Изготвил:

Антония Николаева Стоянова,

Фак. №62 286

Научен ръководител:

доц. д.пс.н. С. Карабельова

София 2015 г.

В настоящата дипломна работа се разглеждат ролята и значението на доминиращите ценностни ориентации и културни практики в международна частна компания, оперираща и бързоразвиваща се на българския пазар. Темата е актуална, тъй като живеем в динамичен глобализиран свят, предлагащ ежедневни промени и неопределеност, в следствие на което управлението на човешкия капитал става все по-трудно. Хората са все по-малко отдадени на организациите заради бързо случващите се промени, а ръководителите от своя страна трябва да търсят подходящ подход за управление на служителите.

Целта на изследването е да се проучат доминиращите ценности, които оформят типа култура на организацията и тяхната взаимовръзка с обичайните практики в проучваната компания, оперираща на българския пазар, както и да се анализира съпоставимостта им с ценностите, които са в основата на националната култура.

Дипломната работа се състои от две части – теоретична и емпирична. В теоретичната част е направен задълбочен обзор на ценностите и културните практики в България. Въз основа на това е подбрана теоретичната рамка на изследването и е изготвена методиката. В емпиричната част са описана целта, хипотезите, задачите и методиката на изследването, както и получените резултати. За целта на емпиричното изследване са изготвени въпросници и са предоставени на служители, мениджъри на средно ниво и топ мениджъри на компанията .

Обект на изследването са служителите на горепосочената организация. Въз основа на изследването са установени доминиращи ценности и културни практики в международната фирма.

В първа глава са разгледани подробно същността и дефинирането на организационната култура, основните характеристики и видовете култура в организацията, а също така и културните практики в организацията. Застъпени са теоретичните модели на Х. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс и Ч. Хемпдън-Търнър, К. Камерън и Р. Куин и Ханди и Харисън. Въпреки различните наименования на типовете организационна култура, в описанието на основните дименсии на конкуриращите се ценности, преобладава голямо сходство. Мнението на всички автори е идентично, типовете култури не съществуват в идеален вид, но винаги има явно изразени доминантни ориентации. На базата на разгледаните теоретични модели на Г. Хофстеде и Ч. Хемпдън-Търнър и Ф. Тромпенаарс може да се направи извод, че измеренията, изследвани от посочените автори се припокриват и са напълно достатъчни за изясняване на резултатите в емпиричната част.

Във втора глава задълбочено е анализирана взаимовръзката между ценностите и културните практики в изследваната организация. За постигането на целта на дипломната работа е направен емпиричен анализ с помощта на два въпросника. Първият въпросник измерва обичайните културни практики в организацията и е създаден от С. Карабелъова. Вторият въпросник измерва начина, по който функционира организацията, както и ценностите, които характеризират културата ѝ. Емпиричната част е анализирана на базата на теоретичния модел на К. Камерън и Р. Куин, на теоретичния и емпиричен модел на Х. Хофстеде и с теоретичните модели на Ф. Тромпенаарс и Ч. Хемпдън-Търнър и Ханди и Харисън.

Резултатите от проведеното изследване показват, че водещо в обичайните практики в организацията, е поддържането на малко властово разстояние, предпочитанието към индивидуалистичните ценности и модели на поведение както и силното избягване на несигурността. В същото време високият индекс на индивидуализъм в обичайните културни практики в изследваната организация се

дължи на нуждата на служителите да се доказват, самоусъвършенстват и да се реализират според предлаганите кариерните възможности.

При изследване на вариациите в обичайните културни практики по отделните измерения се установяват следните тенденции. Относително по-стабилни са практиките по дименсията „Властово разстояние”, тъй като те се влияят единствено от трудовия стаж в организацията. Полът, възрастта и общият трудов стаж не диференцират значимо ценностите ориентации, изграждащи Разстоянието до властта. Практиките по измеренията „Индивидуализъм срещу колективизъм“ и „Избягване на несигурността” са относително най-стабилни, тъй като при тях не се проявяват статистически значими различия според изследваните демографски фактори.

На базата на проведеното изследването на типа култура в организацията се установява, че преобладава пазарния тип култура. Предвид бизнес средата, в която оперира проучваната фирма хипотезата, че ще доминират ценностите на този тип култура е напълно оправдана. Частна компания, която е международна и трябва да поддържа висока конкурентноспособност и на българския пазар, трябва да развива рационалността, иновативността и целеустремеността като основни ценности. Йерархичният тип култура е на следващо място, тъй като числеността на персонала, трябва да се ръководи стабилно и да се поддържа реда и контрола, за да функционира ефективно. Ценностите на адхократичната култура също са от съществено значение, защото растежът и придобиването на ресурси са на първо място за частните компании. Клановият тип култура е поставен на последно място, защото в организация с такава големина няма как да се гради семеен тип отношения, мащабите не го позволяват.

Относно взаимовръзките между типа култура и практиките по трите измерения се наблюдава най-силно изразена взаимовръзка между пазарната култура и практиките по измерението „Индивидуализъм срещу колективизъм”. След това е тази на пазарната култура и практиките по измерението „Избягване на неопределеността”. На противоположния полюс са клановата култура и измерението „Разстояние до властта” и йерархичната има много слаба връзка с „Разстояние до властта”.

От разглеждането на културните ценности и практики в представената организация можем да направим извода, че успешната съвременна организация трябва да знае как да управлява човешкия капитал и да го интегрира във организационната култура, която е изградила. Непрекъснато променящата се и изключително динамична глобална икономика изисква иновативно мислене и нетрадиционни начини за създаване на нова трудова среда. Те се създават най-добре като партньорства, в които от работниците и мениджърите в еднаква степен се очаква да се променят. Културните практики показват не само различията помежду си, но и онези слаби места, които трябва да се променят. Правилното ръководене на организацията, придружено с добра стратегия и най-важното интегриране на ценностите на служителите в културата на компанията, водят до желаните успехи.