

## Upravljanje organizacionim promenama

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 23 | Nivo: Visoka škola za poslovno preduzetništvo

### Sadržaj

Uvod.....	3
1.Cilj i model upravljanja organizacionim promenama.....	4
1.1 Iniciranje promena, .....	6
1.2 Dijagnoza stanja preduzeća,.....	11
1.3 Planiranje promena.....	13
1.4 Principi i faze sprovođenja programa.....	14
1.5 Upravljanje strukturom moći,.....	15
1.6 Upravljanje ljudskim resursima.....	15
1.7 Zamrzavanje promena.....	20
Zaključak.....	22

### Uvod

Savremeni uslovi, posebno savremeni svetski uslovi privređivanja, pred teoretičare i stručnjake, kao i menadžment preduzeća, koji se u praksi bave problemima organizacije preduzeća stavljaju nove izazove i zahtevaju što brže odgovore u rešavanju sve složenijih problema. Iznalaženje tih odgovora, odnosno adekvatno rešavanje organizacionih problema je uslov i pretpostavka za uspešno ostvarivanje svih postavljenih ciljeva. Iz toga proizilazi da je organizacija preduzeća jedan od ključnih faktora za funkcionisanje i rad svakog sistema.

Preduzeće kao radna celina, je svrsishodno povezan i usklađen rad ljudi i sredstava, čijim se delovanjem treba da ostvare postavljeni ciljevi. Samim tim, organizacija preduzeća čini sistem funkcija koje pojedinci obavljaju da bi se postigli određeni ciljevi. Preduzeća su, po pravilu, trajne (ne privremena, ne ad hoc) grupe, čije se postojanje ne prekida po obavljanju konkretnog zadatka. Trajnost preduzeća ne podrazumeva nepromenljivost strukture i funkcija preduzeća. Naprotiv, u savremenim uslovima privređivanja i struktura i funkcije preduzeća prilagođavaju se nastalim promenama, zadržavajući integritet kao preduzeće.

“Ništa nije tako stalno kao promene” Heraklit

“Sve se menja, samo su promene konstantne”

“Ne preživljavaju najjači u vrsti, već oni koji najbrže reaguju na promene” Darwin

“Najbolji način da se uhvatite u koštac sa promenama jeste da potpomognete njihovo stvaranje”

“Najbolji način da se kreira budućnost jeste da se ona kreira” Drucker

“Preduzeća moraju trčati da bi stajala u mestu”

### Cilj i model upravljanja organizacionim promenama

Cilj upravljanja organizacionim promenama je da se u okviru datih mogućnosti, pod određenim uslovima dođe do takvih promena koje će preduzeće dovesti na najbolje moguće mesto na tržištu. Cilj planiranih promena u okviru preduzeća usmeren je prevashodno da se unapredi rad i obezbede što povoljniji uslovi rada, otklone subjektivni elementi, radni procesi objektiviziraju, obezbedi motivacija radnika i određeni odnos prema radu.

Sam model sastoji se od osam grupa srodnih međusobno povezanih aktivnosti koje možemo nazvati koracima, preporukama ili modulima. Dakle, tih osam grupa aktivnosti postavljene su na teorijama i konceptima organizacionih promena, praktičnim modelima promena koji se mogu naći u literaturi, uporednom analizom sprovedenih procesa promena u neposrednom i širem okruženju. Analiza modela ukazuje da proces organizacionih promena preduzeća treba da obuhvati sledeće aktivnosti :

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**