

## Projektovanje organizacije

Vrsta: Skripta | Broj strana: 120 | Nivo: FON

Dimenzije org strukture su sastavni elementi organizacione strukture. Njih vezujemo za parametarski pristup u izgradnji org strukture.

-

podela rada – specijalizacija

departmentalizacija

decentralizacija

koordinacija

Lawrence i Lorsch izdvajaju dve osnovne dimenzije: diferencijaciju (koja obuhvata podelu rada i decentralizaciju) i integraciju (departmentalizacija i koordinacija)

Faktori org strukture su konzistentni uticaji na njene dimenzije. Njih vezujemo za situacioni (kontigentni) pristup u izgradnji org strukture.

tehnologija

okruženje

strategija

veličina

faza životnog ciklusa organizacije

starost organizacije

moć

Dimenzije organizacione strukture

Podela rada

Podela rada je isto što i specijalizacija.

Podela rada je postupak svodjenja kompleksnosti ciljeva na sposobnost i sredstva članova organizacija.

Ili, konkretnije rečeno, podela rada je postupak koji se sastoji iz dve faze: raščlanjivanja ukupnog zadatka, i dodeljivanja tih delova nosiocima izvršavanja.

Raščlanjivanje se vrši po kriterijumima (po Kosiolu): izvršenja, objekta, ranga, faze i svrhe.

Dodeljivanje zadataka se vrši tako što se elementarni zadaci, nastali raščlanjivanjem, grupišu, tako da po svom rasponu odgovaraju pojedincu ili grupi, i dodele se tom pojedincu ili grupi.

Razlikujemo:

horizontalnu komponentu podele rada – to je gore pomenuti raspon zadataka

vertikalnu komponentu – to je stepen samostalnosti u izvršavanj tog zadatka

Danas se nastoji maximizirati raspon, toliko da se on redje vezuje za pojedince, već za timove, a dalje oni autonomno vrše podelu medjusobno.

Sto se tiče samog stepena specijalizacije, tj da li je bolja veća ili manja specijalizacija, on se može odrediti sa dijagrama, str 11.

Znači, ni premala ni prevelika, zbog troškova koordinacije. Osim troškova koordinacije, kao glavnog argumenta, možemo pomenuti i ostale (tabela str12). Na primer, visoka specijalizacija znači manje stresa, ali repetitivan i monoton posao, nižu kvalifikaciju zaposlenih, itd. Za nižu je sve obrnuto, više stresa, bez monotonije, potrebna je viša kvalifikacija, id. Drugim rečima, argumetni koje treba uzeti u obzir prilikom odredjivanja da li će specijalizacija biti visoka/niska su organizacioni i psiho-socijalni.

Od svih organizacionih faktora, na specijalizaciju najviše utiču sredina, tehnologija i veličina preduzeća:

Sredina

Ako je stabilna, specijalizacija je izraženija, i obrnuto.

Tehnologija

Karakter tehnološkog procesa direktno uslovljava podelu rada, ovo je faktor koji najviše uiče na podelu rada.

Veličina organizacije

Veća preduzeća po broju zaposlenih imaju izraženiju podelu rada.

Postupak podele rada

Se sastoji iz analize (rašćlanjivanja) i grupisanja/dodele posla nosiocima. O grupisanju i dodeli nije ništa pisao, osim što je ponovio da se ono vrši za timove, a redje za pojedince.

Analiza (rašćlanjivanje) se može po Kosiolu odvijati prema kriterijumima:

**----- 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)**