

Organizaciona kultura

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 16

SADRŽAJ

Uvod.....	2
1. Pojam organizacione kulture.....	3
2. Sadržaj i snaga organizacione kulture.....	4
3. Nastanak, razvoj i promene organizacione kulture.....	6
3.1. Menadžment.....	6
3.2. Nacionalna kultura.....	7
3.3. Karakteristike biznisa.....	8
4. Mehanizmi stvaranja i razvoja organizacione strukture.....	9
5. Promene organizacione kulture i upravljanje promenama.....	10
6. Klasifikacija organizacione kulture.....	13
Zaključak.....	14
Literatura.....	15

Uvod

Organizaciona kultura se ne može precizno definisati, jer je ona nešto što se opaža, oseća i naslućuje.

Navešćemo samo nekoliko shvatanja organizacione kulture:

organizaciona kultura je program ljudskog uma;

organizaciona kultura je kolektivni um preduzeća;

organizaciona kultura su zajedničke ideje i osećanja zaposlenih;

koherentna organizaciona kultura znači da zaposleni imaju zajednički način gledanja na stvari, principe koji određuju njihovo ponašanje i definiše prihvatljive i neprihvatljive socijalne norme.

Organizaciona kultura je jedan od najviše korišćenih koncepata menadžmenta u istraživanju, nastavi na poslovnim školama, konsaltingu, praksi najboljih kompanija i preduzeća u Srbiji.

Stalna nastojanja da se pronađu univerzalni alati kojim bi se unapredile

performanse preduzeća, skrenula su pažnju na organizacionu kulturu kao socijalni lepak organizacije.

Organizaciona kultura obećava odgovore na jedno od bitnih pitanja organizacije: kako povećati efektivnost i efikasnost u preduzeću upravljanjem kolektivnim kognitivnim procesima unutar organizacije?

Prirodno mesto organizacione kulture nalazi se u oblasti menadžmenta/organizacije koja proučava socijalni i psihološki aspekt organizacije, znači uz organizaciono ponašanje, motivacione teorije, teorije grupa, neformalne aspekte organizacije. "Događaj" koji je skrenuo pažnju na fenomen organizacione kulture je uspeh japanskih preduzeća, tačnije njihov bum na svetskom tržištu. U nastojanju teoretičara i praktičara da otkriju i prouče ključne faktore koji su doveli do tog uspeha (da bi se oni mogli promeniti i u drugim organizacijama sa sličnim efektima) izdvojila su se dva zajednička imenitelja mnogih uspešnih japanskih kompanija, a to su: novo shvatanje kvaliteta i specifičan odnos rukovodilaca i zaposlenih prema svome poslu i kompaniji iz kojeg je proisticalo njihovo veliko zalaganje.

Proučavanje poslovne prakse "odličnih preduzeća" u SAD i Evropi koja su usledila takođe su pokazala da u njima vlada set poželjnih vrednosti koje podstiču spremnost na akciju, samostalnost, otvorenu komunikaciju, manji broj formalnih barijera i sl. Iako nema eksplicitnih dokaza da je organizaciona kultura faktor koji povoljno utiče na poslovni uspeh, dovoljan je bio i nagoveštaj takve mogućnosti da se stručna javnost zainteresuje za njeno proučavanje.

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com