

SADRŽAJ

UVOD.....	3
1. POJAM ORGANIZACIONE KULTURE.....	4
2. ASPEKTI ORGANIZACIJE POVEZANI SA ORGANIZACIONOM KULTUROM.....	5
3. KARAKTERISTIKE ORGANIZACIONE KULTURE.....	7
3.1. Pojam organizacione klime.....	7
3.2. Model ledenog brega culture.....	8
4. KOMPONENTE ORGANIZACIONE KULTURE.....	9
5. ORJENTACIJE ORGANIZACIONE KULTURE.....	11
6. KLASIFIKACIJA ORGANIZACIONE KULTURE.....	12
6.1. Klasifikacija prema Hendiju.....	12
6.2. Klasifikacija prema Šejnu.....	15
6.3. Klasifikacija prema Sonenfildu.....	16
7. UPRAVLJANJE ORGANIZACIONOM KULTUROM.....	17
7.1. Stvaranje organizacione culture.....	17
7.2. Održavanje organizacione culture.....	18
7.3. Promena organizacione culture.....	20
ZAKLJUČAK.....	22
LITERATURA.....	23

UVOD

U poslednjih godinu dana desile su se promene na čelu nekoliko velikih svetskih korporacija:

DaimlerChrysler, Hewlett-Packard, Walt Disney. Od naslednika se očekuje uspeh, ali (možda pomalo neobično) i - promene u organizacionoj kulturi. Da vidimo šta je to organizaciona kultura.

Možda onaj koji je doneo pravilo više i nije u organizaciji, ali mi ga se i dalje pridržavamo. Ono što je bilo pametno pre pet godina, sada može biti veoma glupo. Pravila i procedure imaju rok trajanja. Ukoliko ih samo gomilamo i nikad "ne provetramo", na kraju dobijemo skup svega čime opisujemo kako mi mislimo da treba da se radi ili - kulturu organizacije. Dakle, tako mi radimo.

Kultura se zapravo sastoji od dve komponente: organizacione klime i stavova ključnih ljudi. Organizacionu klimu predstavljaju stavovi, ponašanja i pravila koja su široko rasprostranjena u organizaciji i traju duže vreme. To bi značilo da osoba koja se zaposli u organizaciji brzo postane svesna šta se od nje očekuje; kako da se uklapa u kolektiv. Stavovi ključnih ljudi, pak, su ona ponašanja koja se ne bi javljala u organizaciji da neki od ključnih ljudi nisu tu.

Ako sada u priču uključimo i životne cikluse organizacija doći ćemo do važnih zaključaka. Recimo, stavovi ključnih ljudi su dominantni u organizacijama koje rastu, što znači da ako promenimo prvog čoveka promenili smo sve. U organizacijama koje stare ponašanje uslovljava organizaciona klima a ne prvi čovek. Klima je jača od pojedinca, i stav "mi tako radimo" je izuzetno izražen. To je tipično u situacijama kada se na mestu nekog direktora često menjaju različiti ljudi.

1. POJAM ORGANIZACIONE KULTURE

Termin organizaciona kultura nastao je u Americi i veoma brzo se proširio na ostatak poslovnog sveta.

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

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