

UVOD

Može biti iznenađujuće videti poglavlje posvećeno strukturama toliko kasno u ovoj knjizi. U prošlosti je postojao jedan pogled na menadžment koji je smatrao da mnogi problemi u menadžmentu mogu biti rešeni samo ako je struktura valjana. Potraga za najboljom i najoptimalnijom veličinom organizacije, tačnom hijerarhijom između nivoa vlasti ili nivoa upravljanja, ili najefikasnija veličina menadžerskog tima preokupirala je i vlast i menadžere. I od ustanovljavanja i ukidanja regionalnih slojeva se očekivalo da poprave upravljanje, i to čak simultano. Vlada je ustanovila regionalne centre (kancelarije) za Javnu službu (Civil Service) otprilike u isto vreme kad je ukinula regionalne zdravstvene organe. Uspostavljanje Izvršnih Agencija (Executive Agencies) posmatralo se kao strukturalno rešenje koje će poboljšati i novčani bilans i performanse samog rada.

U ovom poglavlju počinjemo da mislimo o raznim vrstama metafora koje ljudi koriste kada rade u nekoj organizaciji, a žele da je opišu. Metafora koje ljudi koriste utiču na to kako se oni ponašaju. Tada ćemo razmatrati načine projektovanja organizacije koje mogu pratiti menadžeri ili potilicaři.: postoje faze centralizacije i decentralizacije, ukidanja slojeva, matričnog upravljanja, ili pak mrežne organizacije. Ponekad ti pristupi bivaju odgovarajući za neku organizaciju, njene zadatke i njeno okruženje. Ali, ponekad, pak, su rezultat entuzijazma glavnog izvršnog organa, ministra ili upravnika nekog saveta. Potom ćemo obratiti pažnju na strukture i skorašnje strukturalne promene koje su se odigrale u lokalnoj vlasti, unutar lokalnih organa vlasti i u Javnoj Službi (Civil Service) i NHS (Nacionalni zdravstveni servis, National Health Service).

TIPOVI ORGANIZACIONE STRUKTURE

Modeli i metafore

Upravo kao što se pojedincima može upravljati na različite načine, kao što smo to videli u prethodnom poglavlju, isto tako i načini na koje se može kordinirati organizacijom i upravljati njome mogu varirati od veoma krute i rigidne hijerarhije sa naređenjima i mehanizmima nadgledanja i supervizije, pa sve do labave koordinacije između pojedinaca koji kontrolišu jedan drugog. Postoje različiti načini razmišljanja o organizaciji i njenoj strukturi. Morgan razmatra ideju da ljudi u organizaciji poseduju svoje metafore koje koriste i da se na osnovu njih može dokučiti njihova organizacija, kao i da se odluke mogu donositi na osnovu te metafore. Neki ljudi, na primer, vide organizaciju kao mašinu u kojoj individualni delovi predstavljaju pojedince, i da je rad pojedinaca određen kretanjem drugih delova; drugi vide oragnizaciju kao mozak, čija je funkcija da posmatra i procesira informacije iz spoljnog sveta i donosi odluke o njima; na kraju, neki video organizaciju kao organizam čiji delovi odgovaraju na stimulanse spoljašnjeg sveta. Dominantna metafora tiče se načina na koji je organizacija projektovana. Zsigurno, u javnom sektoru, ljudi govore u metaforama. Tokom razgovora sa rukovodiocem NHS-a, na primer, rečeno mi je sa NHS obično ima «gumene slojeve» do vrha: ministri ili javni službenici mogu da gurnu i pomer neki sloj, ali mehanizmi su bili toliko feleksibilni da se gotovo ništa, ili vrlo malo toga moglo dogoditi na drugom kraju mašine. Oranizacije koje datiraju posle 1994. godine mogu se posmatrati kao «one kod kojih su slojevi čvršći». Glavni predavači ponekad govore o školi kao o nečemu pto je organski vezano za njihove zajednice.

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

www.maturskiradovi.net

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