

Dacia

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 13 | Nivo: ECCF, Skopje

Содржина:

Вовед.....	2
Модели на организациски структури.....	3
SBU (стратешка деловна единица).....	5
Организациона структура на Renault-Nissan групацијата	6
Dacia како посебна SBU во рамките на Renault- Nissan групацијата.....	8
Заклучок.....	11
Користена литература.....	12

Вовед

Во овај труд преку запознавање на различните модели на организациски структури ќе се обидеме да го објасниме функционирањето на Renault-Nissan групацијата и Dacia како посебна SBU (стратешка бизнис единица) во рамките на оваа групација.

Во време кога окружувањето на претпријатијата е многу динамично претпријатијата се соочуваат со големи проблеми како да го прилагодат претпријатието на овие промени да ги антиципираат и доколку има можности да ги искористат истите а, воедно да се ублажат проблемите кои ги носат промените во окружувањето.

Во 1999 година Renault се здружува со еден од најголемите производители на автомобили од истокот Nissan формирајќи ја една од најдобрите алијанси во овој сегмент на пазарот. Самиот факт што Renault и Nissan се компании кои потекнуваат од од два различни континенти значи алијансата делува на мултинационален пазар при што промените во окружувањето имаат уште пошироки размери т.е. промени на глобално ниво. Во овај труд ќе се обидеме да објасниме како оваа алијанса е организирана во насока на остварување на својата цел остварувањето на што е можно поголем профит.

Модели на организациски структури

Постојат различни организациони модели а кој модел дадена организација ќе го примени за да ги организира своите активности зависи од голем број фактори како на пр. : природата на работата, окружувањето во кое функционира, големината на организацијата, староста, интернационалноста на пазарот кој го опслужува, технологијата која ја применува итн. Според класичната типологија постојат три различни модели. Прва е ФУНКЦИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА според која поделбата на трудот и поделбата на активностите се врши според деловните функции на претпријатието. Оваа организациона структура обично ја користат малите и новите претпријатија но има случаи кога и средните и големите ја користат заради нејзините предности. Таа обично се користи ако се произведуваат истородни производи, ги намалува трошоците и ја зголемува комуникацијата и мотивацијата на вработените во рамките на деловните функции меѓутоа како недостаток е тоа што можат да се појават конфликти помеѓу деловните функции. Втората организациона структура е ДИВИЗИОНАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА кај која одредени активности ќе се извршуваат во рамките на организациските единици а другите активности ќе бидат централизирани и ќе важат за сите организациони единици, оваа структура најмногу се користи кога се задоволуваат повеќе пазари и повеќе различни потрошувачи, меѓутоа се зголемуваат трошоците се намалува комуникацијата и се појавува конкуренција помеѓу дивизиите. Разликуваме предметна, територијална и дивизионална според потрошувачите. Третата организациона структура е МАТРИЧНАТА ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА која ги комбинира функционалната и проектната структура каде вертикалните компоненти се функционалните активности а хоризонталните компоненти се различните проекти тука разликуваме: матрична според функциите и производи, матрична според функциите и териториите, матрична според програми и територии и програмско-матрична организациона структура. Голема негативност е тоа што се појавува дуалност во донесувањето на одлуките помеѓу проектните и функционалните менаџери со што се појавуваат проблеми и се зголемуваат трошоците. Меѓутоа оваја поделба која е според класичната теорија не може да ги задоволи новите промени во модерното функционирање на организациите, заради што се појавуваат и нови модели на организациони структури. Такви организациони структури според Хенри Минзберг се:

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

www.maturskiradovi.net

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