

## UVOD

Buran razvoj informatičkih sistema i tehnologija (IS/IT) je izazvao i ubrzao vrlo značajne promjene organizacijske kulture i to u svim sektorima privređivanja, pa i šire. Promjene su naročito vidljive u kompanijama koje su tek započele putovanje prema poslovnoj izvrsnosti. One su odlučile razvijati organizacijsku kulturu koja će omogućiti potpuno i prepoznatljivo zadovoljavanje svih zahtjeva i očekivanja polagatelja prava, tj. vlasnika kapitala, kupaca, dobavljača, zaposlenika i društvene zajednice.

Kompanije razvijaju odgovarajuću kulturu najčešće sve većom primjenom liderstva, objavljivanjem dobitničke filozofije i ciljeva, neprestanim prilagođivanjem organizacijske strukture stalnim promjenama u poslovnom okruženju, stvaranjem odgovarajuće radne klime, kao i neposrednijim upravljanjem zaposlenicima i njihovim ponašanjem. Pritom je vrlo važna uključenost svih zaposlenika u odgovarajuće procese neprestanih promjena. Zaposlenici moraju biti osposobljeni, motivirani i usmjereni prema objavljenim kratkoročnim i dugoročnim ciljevima kompanije/korporacije.

Na izbor organizacijskog oblika IT kompanija svakako utiču i opći faktori koji su svojstveni bilo kojoj privrednoj organizaciji. Međutim, sigurno je da savremeni trendovi u razvoju IT usluga utiču na specifičnosti organizacionih modela IT kompanija.

Cilj ovog rada je opisati opće faktore koji determiniraju izbor organizacijskog modela u bilo kojoj organizaciji, a zatim ukazati na specifične faktore koji determiniraju izbor organizacionog oblika kod kompanija u IT sektoru.

### 1. OPĆI FAKTORI KOJI DETERMINIRAJU IZBOR ORGANIZACIJSKOG MODELA

#### 1.1. Faktori odlučivanja i izbor organizacionog modela

Postoji čitav niz organizacionih varijabli među kojima menadžeri biraju i donose odluku pri odlučivanju o kreiranju organizacionog modela. To su zadaci, strukture, proces informiranja i odlučivanja, sistem nagrađivanja i osoblje. Da bi svjesno razvijena strategija bila efektivno implementirana, mora postojati odgovarajuće dizajnirana organizacija. Po tom shvaćanju organizacioni model predstavlja vezu između formuliranja i implementacije strategije.

„U skladu s tim, Nalhanon je predložio nekoliko «usklađenih» odnosa koji indiciraju da postoji sklad između pojedinih strategija i struktura:

Kompanije koje posluju u jednoj oblasti primjenjuju funkcionalnu strukturu;

Biznisi koji su zasnovani na proizvodima, što implicira zajedničku tehnologiju i moguće zajedničke kapacitete proizvodnje) koriste multidivizionu strukturu;

Kompanije koje imaju nepovezane proizvode (kod kojih ne postoje tehnološke veze) primjenjuju strukturu holding kompanije.

**----- 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)**