

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Organizaciona struktura i tipovi menadžmenta". Rad ima 8 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

ORGANIZACIONA STRUKTURA I TIPOVI MENADŽMENTA

Šesnaesta lekcija: Problemi organizacije i menadžmenta

Organizacija rada, ili – bolje rečeno – organizacija kompanije područje je koje je u neprekidnom razvoju.

Suština ovog razvoja ogleda se u činjenici da je moderna organizacija u stanju permanentne tenzije izazvane potrebom za – sa jedne strane – neprekidnom diferencijacijom uloga u njoj i – sa druge strane – potrebe za što većim stepenom integracije različitih funkcija. Da bi se ove dve suprotnosti pomirile, i da bi kompanija uspešno funkcionisala, potrebno je razrešiti nekoliko ključnih problema.

Prvo. Do koje mere treba dopustiti specijalizaciju različitih uloga zaposlenih u kompaniji?

Drugo. Do kog stepena treba standardizovati ponašanje pojedinaca i grupa u procesu obavljanja različitih radnih funkcija?

Četvrto. U kojoj meri odlučivanje u organizaciji treba da bude centralizovano, odnosno – decentralizovano?

Teško je pronaći savršen odgovor na ova četiri pitanja. Veliki je broj mogućnosti i treba pronaći što je moguće optimalniju kombinaciju za organizaciju.

Specijalizacija uloga najčešće se obavlja grupisanjem radnih zadataka koji su vezani za istu funkciju u organizaciji. Na primer, sve proizvodne, ili sve finansijske aktivnosti grupisane su u pojedinačnu funkciju. Ovaj metod, naziva se funkcionalnom specijalizacijom, a njime se stvara funkcionalna organizaciona struktura, o kojoj će kasnije biti više govora.

Standardizacija ponašanja ne treba da bude previše rigidna. Ona je potrebna samo u meri u kojoj se definišu okviri izvan kojih ponašanje pojedinaca ili grupa ne sme da ide. Ostalo treba prepustiti zaposlenima, odnosno – omogućiti im kreativnost u poslu, koja će doprineti brzom i efikasnom delovanju kompanije u veoma promenljivom okruženju.

Neke od prednosti decentralizacije su sledeće:

omogućava "top" menadžmentu da se bavi ključnim, strateškim pitanjima poslovanja kompanije, a odlučivanje o manje važnim problemima delegira na niže organizacione nivoe;

ubrzava donošenje taktičkih odluka, pružanjem mogućnosti nižim menadžerskim nivoima da odlučuju bez konsultacija sa "top" menadžmentom;

osposobljava menadžere lokalnih poslovnih jedinica da samostalno odlučuju o problemima koje najbolje poznaju;

povećava radnu motivaciju mlađjih menadžera, odnosno nižih menadžerskih nivoa, dajući im osećaj odgovornosti i mogućnost inicijative.

Neke od mana decentralizacije su:

zahteva dodatnu kontrolu i razgranat sistem komunikacije, kako bi se izbeglo da pojedine poslovne jedinice u sastavu kompanije, svoje interese stave iznad celokupnog interesa kompanije;

potrebna je dodatna koordinacija viših menadžerskih struktura, kako bi se izbeglo da pojedine poslovne jedinice u sastavu kompanije, svoje interese stave iznad celokupnog interesa kompanije;

zahteva dodatni broj sposobnih, i visokomotivisanih menadžera, koji su spremni da ponesu veliku odgovornost,

Sedamnaesta lekcija: Funkcionalna organizaciona struktura

Ovakva struktura vezana je, kao što je već rečeno, za specijalizaciju uloga u kompaniji. Ona deli jedinstvenu misiju kompanije u više grupa subordiniranih ciljeva kompanije i, na taj način, snižava stepen njene integracije. Tipična funkcionalna struktura organizacije grupiše sve aktivnosti u četiri osnovne funkcije: proizvodnja, marketing, finansije i ljudski resursi. Svakako, ovaj osnovni model može imati više varijacija, što zavisi od vrste kompanije i njene veličine.

Glavna prednost ovakve organizacione strukture je što se ljudi organizuju u timove prema svojim kvalifikacijama i obrazovanju, odnosno, prema sličnosti posla koji obavljaju. Na taj način lakše se koordinira i harmonizuje njihov rad i postižu bolji efekti poslovanja cele kompanije.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com