

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Procesi i efekti organizacionih promena preduzeća". Rad ima 12 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.

Seminarski rad:

Procesi i efekti organizacionih promena preduzeća

Predmet:

Organizaciono ponašanje

SADRŽAJ

1.UVOD

2.STRATEGIJE ORGANIZACIONIH PROMENA

3.RANA KOMUNIKACIJA

4.BITI DRUGAČIJI

5.BITI UMEREN

6.IMPULSIVNA KUPOVINA

7.MERCHANDISING

8.ATMOSFERA JE BITNA

9.ZAKLJUČAK

LITERATURA

"Nista nije tako stalno kao promene" Heraklit

"Sve se menja, samo su promene konstantne"

"Ne prezivljavaju najjaci u vrsti, vec oni koji najbrze reaguju na promene" Darwin

"Najbolji nacin da se uhvatite u kostac sa promenama jeste da potpomognete njihovo stvaranje"

"Najbolji nacin da se kreira buducnost jeste da se ona kreira" Drucker

"Preduzeća moraju trčati da bi stajala u mestu"

1. UVOD

Promene su jedina stalna kategorija u prirodi i u zajednici ljudi. Od atmosferskih do političkih, od malih do upečatljivih i suštinskih, sastavni su deo svake organizacije i zahtevaju stalno prilagođavanje zaposlenih i resursa poslovanja. Prilagođavanje samo po sebi nije dovoljno da bi organizacija išla u željenom pravcu razvoja i uspeha, zato što svaka promena ne mora biti, i obično nije sama po sebi promena na bolje.

Potrebno je inicirati konstruktivne promene i znati upravljati njima, ovo zahteva proaktivan pristup rada i razmišljanja koji podrazumeva predviđanje budućih događaja, stvaranja potrebne klime za promene, i odgovarajuće okruženje koje može da omogući da se promene odvijaju u željenom pravcu. Sve su to zahtevi koji se stavljaju pred menadžment organizacije. Međutim karakteristika modernog poslovanja ukazuje na činjenicu da samo delovanje menadžmenta ma kako uspešan bio nije dovoljno u velikom broju uočenih promena. Sposobnost menadžmenta neke organizacije ogleda se u mogućnosti prenosa pozitivne energije prema promenama na sve strukture zaposlenih i podrške koju tom prilikom dobijaju.

Uspeh kroz ostvarivanje promena sadrži ogromnu uloženu energiju zaposlenih fokusiranu na pronalaženje i ostvarivanje najboljeg načina da se na promene utiče i da se od njih izvede što veća korist za organizaciju.

Ovaj zadatak nije ni malo lak. Poznata je činjenica da su ljudi u opštem smislu rezervisani prema velikom broju promena a naročito prema onima čiji im je cilj nepoznat, nejasan ili najblaže rečeno sumnjiv i opasan po egzistenciju. Otpor prema promenama raste i sa godinama staža kao i sa rastom birokratizacije odnosno sa starošću organizacije

Odgovornost menadžera za pravilan prikaz ideja i vizija time je veća i zahteva od ove kategorije ljudi visoke etičke i intelektualne sposobnosti, zahteva kompletno zaokruženu zrelu ličnost koja zna šta hoće, može i sme; puno poštovanje prema saradnicima, veštinu komuniciranja i stvaranje klime poverenja među zaposlenima, korisnicima i stejholderima.

...

-----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)