

Sadržaj:

1. Uvod.....	3
2. Predmet, problem i cilj istraživanja.....	3
3. Hipoteze.....	11
4. Metodologija istraživanja.....	11
6. Diskusija.....	15
7. Literatura.....	16
8. Prilozi.....	17

1. Uvod

2. Predmet, problem i cilj istraživanja

Cilj ovoga istraživanja je utvrditi koji model upravljanja najviše odgovara zaposlenim i menadžerima u privatnim firmama u Srbiji. Pitanje koje je u srži istraživanja je da li dominantni princip „gazde“ koji objedinjuje sve funkcije u inokosnom organu i čija je „prva i poslednja“ optimalan sa stanovišta dominantnih preferencija ili je recidiv dominantnog kulturološkog modela preduzetnika i menadžera koji ustvari predstavlja ograničavajući faktor u razvoju privrede.

Organizaciona kultura obuhvata zajedničke vrednosti, verovanja, stavove i norme koji oblikuju ponašanje i očekivanja svakog člana organizacije. "Kultura", iako manje eksplicitna od pravila i procedura, može čak snažnije da utiče na način kako zaposleni i menadžeri pristupaju problemima, opslužuju potrošače i drugo. Široko gledano, organizaciona kultura utvrđuje koje ponašanje odgovara zaposlenima i koje stvari su prioritete.

Mnogo je definicija organizacione kulture. Ona je, na primer, opisivana kao "dominantne vrednosti za koje se zalaže organizacija", "opšte prihvaćen i relativno stabilan skup uverenja, stavova, vrednosti i normi koji postoje širom organizacije", i "osnovne pretpostavke i uverenja koje dele članovi određene organizacije". Jednostavnije rečeno, kultura je označavana kao "način na koji se stvari ovde obavljaju". Bez obzira na raznolikost definicija, moguće je utvrditi opšte karakteristike i prepoznati zajedničke elemente definicija.

U svakoj organizaciji vremenom se razvio sistem uverenja, vrednosti, normi ponašanja, simbola, mitova i praksi koje dele članovi te organizacije. Ključni elementi mogu se prikazati sledećim dijagramom:

Ključni elementi organizacione kulture

Zajedničke vrednosti ili dominantna uverenja su u osnovi kulture navodeći šta je značajno i šta treba da deli svako u organizaciji kako bi se ona ojačala i bila široko prihvaćeni. U primere zajedničkih vrednosti spadaju:

verovanje u značaj ljudi kao pojedinaca

opšti cilj, na primer, biti najinovativniji u svojoj oblasti

stil upravljanja, na primer, negovanje komunikacija i podsticanje kreativnih doprinosa

operativni fokus, na primer, garantovanje isporuke na vreme

fokus na output, na primer, da nema nedostataka

Norme upravljaju ponašanjem ljudi, ukazujući šta je, a šta nije podesno. Posvećenost zajedničkim vrednostima mora biti dovoljno

snažna da bi se razvile norme ponašanja ili neformalna pravila koja utiču na odluke i akcije širom organizacije. Na primer u tipu

kulture "kvalitet usluge" radnici-kolege neformalno bi nadgledali aljkav rad koji utiče na proizvod ili uslugu bez oslanjanja na formalne sisteme.

...

**----- 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)**