

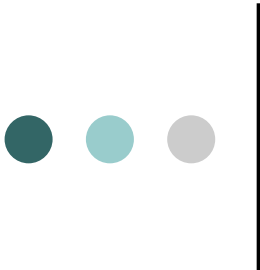


Upravljanje organizacijskim promjenama

SoftConsulting  s.p.

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Neovisni poslovni savjetnik





Pojam i svrha preduzeća (organizacije/kompanije/firme)

- Autonomni privredni subjekt orjentisan postizanju slobodne tržišne razmjene.
- Oblik povezanosti materijalnih i ljudskih resursa odnosno poslovnih funkcija sa svrhom postizanja unaprijed definisanih ekonomskih ciljeva.
- Međusobna **organizacija unutrašnjih faktora** je nužna i proizlazi iz potrebe da se pomoću onoga što preduzeću stoji na raspolaganju (njegovi resursi), kao i njegove još neizražene mogućnost, ostvari određeni cilj.



Organizacijski koncepti

- Klasična organizacija
 - Glavna preokupacija: kako uz postojeće resurse postići maksimalnu efikasnost u poslovanju, nastoji se uvježbavanjem vještina radnika postići uštede u vremenu i povećan radni učinak.
 - Optimalan izbor ili najbolja odluka jeste ona koja maksimizira korisnost.
- Neoklasična organizacija
 - Veća podjela rada, povećanje broja hijerarhijskih razina, otežano upravljanje, tehnologija ne daje rješenje za postizanje poslovne efikasnosti, organizatori se okreću ljudima kao subjektu “harmonije”.
 - Nastoji se pomiriti poslovna efikasnost i etičko djelovanje: zagovara se razvoj međuljudskih odnosa (human relations).
- Moderna organizacija
 - Nova istraživanja ponašanja radnika, promjene u organizacijskoj strukturi, veća pažnja komunikaciji i humanizaciji odnosa u poslovanju.
 - Decentralizacija organizacije, grupno odlučivanje, radnička participacija, kibernetički pristup, robotizacija, poslovna inteligencija, virtualne organizacije, internetske mreže.



Pet temeljnih elemenata organizacije



● ● ● | Organizacijsko učenje

- Proces koji u svojim temeljima sadrži prepoznavanje i korekciju pogrešaka u ponašanju organizacije.
- Sposobnost organizacije da uči, akumulira znanje iz vlastitog iskustva, te ga primjenjuje, posebna je vještina ili kompetencija, koja može značajno doprinijeti stvaranju strateške prednosti.
- Pravac organizacijskih promjena.

✓ Organizacijska memorija →
✓ organizacije sa odljevom ljudi - opasnost od gubitka naučenog -
stalno ponovno učenje onoga što se već u organizaciji bilo naučilo



Organizacijsko učenje

- Četiri osnovna elementa, integralno povezana sa organizacijskim učenjem su:
 - pribavljanje znanja
 - distribucija informacija
 - interpretacija informacija i
 - organizacijska memorija.

Značaj IS-a u vezi organizacijske memorije !



Okvir vrednovanja učećih organizacija

- **Strategija**
 - postoji izazov ciljeva, svijest i sudjelovanje disperzirano, istraživački pristup.
- **Organizacijska kultura**
 - ideje i intelekt se cijene, pokušaji inovacija se cijene, zaposlenici nisu usmjereni samo na uski dio svojih poslova.
- **Organizacijska struktura**
 - korištenje multidisciplinarnih timova, praksa reorganizacije, agilni proces odlučivanja.
- **Ljudski resursi**
 - investicije u obrazovanje, formalno nagrađivanje rezultata, različitost, planiranje karijera.
- **Informacijski sistemi**
 - komunikacija u svim smjerovima, razvijenost baza podataka organizacije.
- **Mjerenje rezultata**
 - razvijenost sistema mjerenja, povratno djelovanje na osnovu mjerenja.
- **Učenje kroz partnerstvo**
 - (ne)formalni mehanizmi za učenje.
- **Istraživanje i razvoj**
 - primjena rezultata u praksi, učestalost inovacija.



Učenje i organizacijske sposobnosti

- Učenje u organizacijama →
 - Poboljšanje organizacijskih sposobnosti
- Bolji organizacijski rezultati



✓ razlike u profitu zavise puno više o razlikama u unutrašnjem karakteru organizacije nego što zavise o karakteristikama sektora



Značaj upravljanja organizacijskim promjenama

- “Koliko je neki čovjek vrijedan za svoju zajednicu ovisi, u prvom redu, o tome koliko su njegovi osjećaji, misli i djela usmjereni na unapređenje života drugih ljudi.”
 - *Albert Ajnštajn*



Hvala na suradnji !

o Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- 061/897-262

