






SAVREMENA PREOBLIKOVANJA RADA I RADNIH ORGANIZACIJA

- 
- ▶ Opšte je iskustvo da radne organizacije, pod uticajem unutrašnjih i spoljašnjih činilaca, vremenom menjaju mnoga svoja osnovna svojstva
 - ▶ Suštinski trendovi pro me na radnih organizacija nastaju usled stremljenja same organizacije da uspostavi stanje svoje dugotrajne stabilnosti, da se „zaokruži“ i učvrsti kao organizacija
 - ▶ Možemo reći da radne organizacije rastu kada uvećavaju svoju veličinu ali zadržavaju svoja osnovna društvena svojstva, i da se razvijaju (ili nazaduju) kada prelaze iz jednog u drugi tip organizacije


- 
- ▶ Da bi se razumjeli savremeni trendovi promjena radnih organizacija nužno je imati u vidu trendove globalnih društvenih promjena i posebno savremene trendove promjena u sferi rada
 - ▶ Prema nalazima Ričarda Hologa, savremenu svjetsku sferu rada karakterišu:
 - ▶ - uključivanje nacionalnih ekonomija u svjetsku ekonomiju (globalizacija), uz promjene (rast učešća jednih, pad učešća drugih) uloge i udjela pojedinih zemalja u svjetskoj ekonomiji;
 - ▶ - nova industrijalizacija, sa novim industrijskim granama i sa pojedinim novim industrijama, posebno na bazi mikroelektronike i biotehnologije kao vodećim i propulsivnim djelatnostima;


- 
- ▶ monopolizacija i oligopolizacija tržišnih i drugih socijalnih „rasporeda“;
 - ▶ - umnožavanje i rast multinacionalnih kompanija;
 - ▶ - afirmacija ekonomskog rasta kao ciljne vrijednosti u djelovanju nacionalnih ekonomija i njihovih dijelova
 - ▶ - povećavanje svojinskog udjela najbogatijeg imovinskog stratuma uz istovremeno blago ujednačavanje ukupne raspodele bogatstva;
 - ▶ - uvećavanje proporcije „organizatora“ - menadžera, tehnostrukture administracije u ukupnoj zaposlenosti; ’
 - ▶ - rast uticaja radničkih asocijacija;
 - ▶ - rast aspiracija svih ljudi, pa i zaposlenih u pogledu njihove obrazovanosti;

- ▶ trend o iščezavanja („kraju“) rada (Rifkin, 1995)
- ▶ rast „ekološke“ odgovornosti i težnji da se zaustavi pogoršavanje čovjekove prirodne okoline
- ▶ velike migracije radne snage u svjetskim razmjerama
- ▶ formiranje „multikulturalne“ radne snage u svim djelovima svijeta
- ▶ Osim spoljašnjih uticaja promjene tipa organizacija nastaju i „unutrašnjom logikom“, mijenjanjem samih organizacija pod uticajem interesa pojedinih socijalnih aktera u organizacijama.



- ▶ Mincberg (1979) ističe da svaki od pet ključnih aktera iz njegove „pentagonalne“ strukture organizacije iskazuju neke osobene težnje, koje, ako nadvladaju, „vuku“ organizaciju u određen novi organizacijski tip:
 - ▶ težnja strategijskog vrha ka centralizaciji,
 - ▶ tehnostrukture ka standardizaciji,
 - ▶ „srednje upravne linije“ ka „balkanizaciji“ ili dijeljenju organizacije,
 - ▶ operativnog jezgra ka profesionalizaciji,
 - ▶ razvojnih službi i službi za odnose sa okolinom ka „kolaboraciji“

- 
- ▶ Takvim smjerovima organizacijskog mijenjanja doprinose i promjene u tehnologiji, karakteristikama tržišta, kao i promjene globalnog društvenog konteksta
 - ▶ Iz Likertove analize (Likert, 1961) „obrazaca rukovođenja“ slijedio bi opšti trend promjena od autoritarnih ka neautoritarnim, odn. participativnim organizacijama. Riječ je o trendu širenja demokratske konstitucije modernog društva iz domena globalne društvene politike i upravljanja državom u domen ekonomije i upravljanja radnim organizacijama
 - ▶ do teži ka preobražaju birokratskih i autoritarno upravljanih organizacija u manje autoritarne i više participativne organizacije, posebno tokom osamdesetih i devedesetih godina 20., nije primarno došlo zbog talasa zahteva za humanizacijom rada i uvažavanjem ljudskih potreba zaposlenih, već zbog saznanja upravljačkih krugova da uspjeh duguju načinu korišćenja ljudskih resursa

- 
- ▶ Poslednje decenije dvadesetog vijeka uspostavljaju se kao vrijeme tranzicije ne samo za dojučerašnja društva „realsocijalizma“, već i za sva moderna društva, pa i ona najrazvijenija.
 - ▶ Savremena društva su uvučena u tranzicijske procese, ne nužno, samo zbog urušavanja njihovih dojučerašnjih društvenih sistema (što se desilo „zemljama socijalizma“), već i zbog snažnog procesa ekonomske, pa i sveopšte društvene globalizacije i temeljne rekonstrukcije ovih društava pod dejstvima novih informatičkih tehnologija
 - ▶ U vremenu izrazitih društvenih promjena, nezaobilazno se postavlja pitanje o smjeru promjena i primjerenom osnovnom obrascu te nove, buduće, društvene uređenosti.


▶ O UNIVERZALNOSTI STRUKTURISANJA ORGANIZACIJA I STRATEGIJA UPRAVLJANJA

- ▶ Teza o univerzalnosti obrazaca strukturisanja organizacija temeljno je dokumentovana nalazima čuvenog „Astonskog“ istraživanja Hiksona i saradnika (1969) kada je uočena veća međuzavisnost veličine i strukture organizacije, ne tehnologije i strukture organizacije
- ▶ Tezu o univerzalnosti obrazaca strukturisanja organizacija potvrđivali su i nalazi istraživača sa Harvarda (1962, 1990, navodi prema Whittington, Mayers, 1997) koji su početno imali u vidu velika američka preduzeća
- ▶ Za modernu nauku o upravljanju organizacijama, po mišljenju ovih istraživača, saznanja o konvergenciji organizacijskog oblikovanja su posebno značajna jer omogućavaju legitimnije prenošenje i primjenu znanja o upravljanju organizacija, bez sumnje u njihovu relevantnost u okvirima raznolikih institucionalno i kulturalno osobenih „lokalnih“ društava.

- ▶ „Populaciju organizacija“, za koje mogu da važe navedeni trendovi univerzalizacije, čini stotinak, po prihodima najvećih organizacija u pojedinim zemljama koje su u „nacionalnom“, a ne inostranom ili multinacionalnom vlasništvu (Whittington, Mayers, 1997: 6)
- ▶ Vajtington i Majers priznaju izvjesna metodološka ograničenja svojih nalaza sa stanovišta njihove pune generalizacije, jer su izučavali samo vodeće velike firme, čiji se udio u ekonomijama razvijenih zemalja u novije vreme nešto smanjuje nastajanjem tzv. servisne ekonomije.
- ▶ Opisujući i analizirajući trend univerzalizacije obrazaca (korporativnog) organizacijskog oblikovanja nesumnjivo uvjerljivim činjenicama, Vajtington i Majers ne kriju i svoje oduševljenje i vrejdnosno opredjeljenje za ovakvo ujednačavanje modernog poslovnog svijeta

▶ „NACIONALNE "POSEBNOSTI POSLOVNIH SISTEMA I SAVREMENIH RADNIH ORGANIZACIJA

- ▶ Teze o globalizaciji i univerzalizaciji obrazaca organizacijskog oblikovanja, kako primećuje Ričard Vajtl, može da se primijeni u analizi poslovnih djelovanja u SAD, ali ne u Japanu ili Južnoj Koreji gde su primarnije osobene poslovne zajednice
- ▶ „Poslovni sistemi", smatra Vajtl, različiti su za različita društva, a vremenom se mogu mijenjati unutar datih granica globalnog društva
- ▶ Savremeni poslovni sistemi historijski su formirani pod dejstvom različitih procesa industrijalizacije, različite uloge dominantnih društvenih institucija (države, crkve, regionalnih vlasti) i pod dejstvom različitih moćnih interesnih grupa

- 
- ▶ Poslovni sistemi se razlikuju po svojinskim odnosima nesvojinskoj koordinaciji poslovnih aktivnosti, radnim odnosima i načinom upravljanja radom u cjelini
 - ▶ Pod socijalnm sistemom proizvodnje podrazumijeva se način na koji su sledeće institucije ili strukture zemlje ili regiona integrisane u socijalnu konfiguraciju: sistem industrijskih odnosa; sistem obučavanja radnika i menadžera; interna struktura korporativnih firmi; strukturalni odnosi među firmama unutar iste grane (industrije) na jednoj strani i na drugoj, odnosi firme sa njenim dobavljačima i korisnicima..
 - ▶ Novija istraživanja razlog su za obazrivost u usvajanju ocjene o univerzalnim trendovima, uključujući tu i one generalne ocjene o organizacijskom strukturisanju