



Doc. dr Goran Čeranić
Dr Predrag Živković

Savremeni tipovi radnih organizacija

- 
- ▶ H. Mintzberg (1979) ima u vidu četiri bitna momenta u svojoj tipološkoj analizi savremenih radnih organizacija:
 - ▶ -dominantan obrazac „primarne koordinacije“ pomoću koje se uspostavlja organizacija;
 - ▶ - ključni element „pentagonalne“ strukture organizacije
 - ▶ - način internog strukturisanja organizacije;
 - ▶ - svojstva relevantne organizacijske okoline.

- 
- ▶ Mincberg izdvaja pet osnovnih tipova radnih organizacija: „jednostavne“ organizacije,
 - ▶ „mašinske“ birokratije,
 - ▶ profesionalne birokratije,
 - ▶ multidivizione (ili segmentirane) organizacije,
 - ▶ ad hoc-kratije.

- ▶ Pored ove Mincbergove tipologije organizacija, u organizacijskim istraživanjima, posebno tokom šezdesetih godina 20. vijeka značajnu ulogu imala je tipologija R. Likerta (1961), suštinski oslonjena na „obrasce rukovođenja“ gde se razlikuju „autoritarna“ organizacija na jednom polu i „participativna“ organizacija na drugom. Između njih se nalaze dva prelazna tipa: autoritarno-voljni i konsultativni tip organizacije.

- ▶ U novije vreme u raspravama o savremenim radnim organizacijama nalazimo i tipologiju organizacija koja izričito analizira tzv. „životni ciklus“ organizacija i posmatra radne organizacije po modelu „organizma“.
- ▶ Reč je o tipologiji I. Adičesa (1994b) koji razlikuje:
 - ▶ organizacije u pvoju,
 - ▶ organizacije u zaletu,
 - ▶ organizacije u odrastanju,
 - ▶ organizacije u vrhunskoj fonni,
 - ▶ stabilizovane organizacije,
 - ▶ aristokratske organizacije, birokratske organizacije,
 - ▶ organizacije koje nestaju.

▶ **Birokratski model radne organizacije**

▶ Kao bitne osobine modela birokratske organizacije najčešće se ističu:

1. upravna vlast u organizaciji konstituiše se kao „činovnička vlast“

2. birokratska organizacija je uređena po načelu hijerarhije

3. poslovi (aktivnosti) u birokratskim organizacijama počivaju na pisanim, opštevažećim pravilima

4. svako ko čini birokratsku radnu organizaciju ima osoben društveni status - status „namještenika“ organizacije

▶ Slabosti i savremene modifikacije birokratske organizacije

- ▶ formalizacija rada, pisanim pravilima, često vodi u rigidnost
- ▶ hijerarhijsko ustrojstvo organizacije usporava prilagođavanje organizacije promenama
- ▶ impersonalnost odnosa u organizaciji stvara osobenu bezosjećajnost u ljudskim interakcijama u organizaciji
- ▶ naglasak na disciplini, poštovanju reda i pravila, jača konformističke crte ličnosti
- ▶ formalizovana „kompetentnost“, dovodi do trvenja i sukoba stručnjaka i opštih rukovodilaca („birokrata“)

- ▶ **Modifikacije birokratizovanih organizacija imaju za cilj da otklone, ili bar ublaže, navedene disfunkcionalnosti ovih organizacija:**
- ▶ Stroga hijerarhičnost i centralizacija sistema odlučivanja ublažavaju se organizacijskom decentralizacijom i departmentalizacijom
- ▶ Stroga formalizacija svakodnevnog djelanja u birokratizovanim organizacijama prevazilazi se tzv. ciljnom koordinacijom
- ▶ Ograničena i/ili blokirana inovativnost birokratskih organizacija, usled njene rigidnosti, nastoji se prevazići programima i procedurama podsticanja inovacija
- ▶ Dehumanizovanost birokratske organizacije nastoji se prevazići „humanizacijom međuljudskih odnosa“