

VISOKA ŠKOLA ELEKTROTEHNIKE I RAČUNARSTVA STRUKOVNIH STUDIJA

ĐORĐEVIĆ Aleksandar

UPRAVLJANJE ORGANIZACIONIM PROMENAMA U DINAMIČNOM OKRUŽENJU

diplomski rad

Beograd, 2009

Tema: Upravljanje organizacionim promenama u dinamičkom okruženju Osnovni zadaci:

Beograd, 2009

IZVOD: U diplomskom radu opisana je problematika organizacionih promena u preduzećima u svetu, kao i kod nas. Rad se bavi uzrocima, analizom i metodama rešavanja organizacionih promena. Smisao promena jeste da se preduzeće osposobi da u novim okolnostima zadrži i poboljša svoju poziciju. Samo tako se može nadati opstanku u okruženju koje se menja dinamički. Takođe promene su jedini način da se sa razvojem nauke i tehnologije razvija kultura, ideologija i institucionalni okvir koji preduzeća tako nerado napuštaju, da li zbog navika, da li zbog održavanja postojećih krugova moći, ili pak zbog nedostatka vizije i uverenja da promene mogu samo doneti poboljšanja. ABSTRACT: In this thesis the issue of organizational changes is described, in the world, as well as here. It deals with causes, analysis and methods of solving organizational change. The purpose of change is to provide a company with the means of holding and improving its position. Only by these means can it hope to achieve survival in an environment that changes dynamically. Changes are also the only way to, along with the development of science and technology, develop the culture, ideology and institutional framework that companies so reluctantly abandon, whether because of habits, or to maintain existing circles of power, or perhaps due to lack of vision and belief that changes can only bring improvement.

Sadržaj

3.1 Kognitivni koncept transformacije.....	6	3.2
Koncept ubrzanja (momentum) i kvantnih promena.....	7	3.3
Koncept promena koje učvršćuju i promena koje razbijaju organizacioni okvir.....	8	4.
PROPADANJE, ZAOKRET I SMANJIVANJE ORGANIZACIJE.....	9	4.1
Propadanje organizacije.....	9	4.2
Posledice propadanja i kriza organizacije.....	13	4.3
Zaokret i revitalizacija organizacije.....	14	4.3.1
Strategije zaokreta.....	14	4.3.2
Proces zaokreta.....	16	4.4
Smanjivanje organizacije.....	18	5.
5. INSTITUCIONALNE PROMENE.....	20	5.1
5.1 Priroda i sadržaj institucionalnih promena.....	20	5.2
5.2 Uslovi i proces institucionalnih promena.....	2	
.....NAMERNO UKLONJEN DEO TEKSTA.....		
.....	26	6.3
6.3 Populaciona ekologija.....	30	7.
7. UPRAVLJANJE UKUPNIM KVALITETOM.....	30	7.1
7.1 Pojam i sadržaj poslovnih procesa.....	31	7.2
7.2 Pojam i razvoj upravljanja ukupnim kvalitetom.....	33	7.3
7.3 Proces upravljanja ukupnim kvalitetom.....	35	7.4
7.4 Tehnike upravljanja ukupnim kvalitetom.....	36	7.5
7.5 Organizacija upravljanja ukupnim kvalitetom.....	40	8.
8. REINŽINJERING POSLOVNIH PROCESA.....	41	8.1
8.1 Pojam i sadržaj reinžinjeringa poslovnih procesa.....	41	8.2
8.2 Proces i organizacija reinžinjeringa		

poslovnih procesa.....	45
8.3 Ocena reinžinjerina poslovnih procesa.....	48
Zaključak.....	50
Literatura.....	51

Aleksandar Đorđević MET 7-04

1. UVOD

Tema u fokusu u ovom radu se bavi principima i praksama da se uspešno postignu značajne promene u organizacijama. Postići uspešnu organizacionu promenu može biti prilično teško – može biti kao da pokušavate da promenite navike neke osobe. Srećom, postoji rastuća količina istraživanja, prakse i alata iz kojih svi možemo da naučimo. Važan cilj ovog rada je da se učini ova količina informacija pristupačnija – da pruži čitaocu nešto jasniju perspektivu uopšteno na razvoj organizacionih promena, zajedno sa dovoljno razumevanja da počne da primenjuje principe i prakse za uspešne promene u njihovim ulogama i organizacijama. Sledeći podaci nisu dovoljni da vode veliki, sveobuhvatni i detaljni napor ka organizacionim promenama – ta količina podataka čini jednu poveću knjigu – a i pored toga, ne postoji standardna procedura za vođenje promena. Ipak, sledeći sadržaj može biti dovoljan da pruži čitaocu barem okvir onoga što mu/njoj treba da počne da upravlja promenama u manjim naporima za organizacionu promenu – a onda nastavi da uči. Upravljanje organizacionim promenama uključuje procese i alate promena na nivou ljudskih resursa kao i na organizacionom nivou. Ovi alati uključuju strukturiran pristup koji se može upotrebiti za efektivnu tranziciju grupa i organizacija. Kada se kombinuju sa razumevanjem upravljanja pojedinačnim promenama, ovi alati pružaju okvir za upravljanje ljudskom stranom promena. Upravljanje procesima organizacionih promena uključuje tehnike za stvaranje strategija upravljanja promenama (procene spremnosti), uključivanje top menažera kao lidera promena (sponzorstvo), izgradnja svesti o potrebi za promenama (komunikacije), razvijanja veština i znanja da se podrži promena (edukacija i obuka), pomoć zaposlenima da prođu kroz tranziciju (pomoć od strane menadžera i supervizora), metode da se održi promena (sistemi merenja, nagrade i podrške). Postoje mnogi pristupi za upravljanje promenama – neki planirani, strukturirani i izričiti, dok su drugi više organski, otkrivajući i indirektni. Neki pristupi rade iz budućnosti ka sadašnjosti, na primer, da uključe vizioniranje i potom planiranje akcije radi postizanja te vizije. Drugi pristupi rade od sadašnjosti ka budućnosti, na primer, identifikujući sadašnje prioritete (probleme i/ili ciljeve) i onda planirajući akcije okrenute kao ovim prioritetima (pristup istraživanja akcija je jedan od njih). Različiti ljudi često imaju vrlo različita – i jaka - mišljenja o tome kako promene treba da se sprovedu. Stoga, vrlo je verovatno da se neko neće slagati sa nekim sadržajem u ovom radu. To je ono što čini ovu temu tako širokom, robusnom i vitalnom za sve nas.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com