

## Organizaciona promena: Potrebe za promenama

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 17 | Nivo: Visoka poslovna škola strukovnih studija, Čačak

### Sadržaj strana

Uvod.....	3
1.Podela organizacionih promena prema posledicama na dimenzije i performanse organizacije.....	4
1.1.Inkrementalne promene.....	4
1.2.Adaptivne promene.....	4
1.3.Radikalne ili generativne promene.....	5
2.Organizaciona promena.....	6
2.1.Potrebe za promenama.....	6
3.Primer preduzeća koje je izvršilo organizacione promene.....	8
4.Promene organizacione kulture i upravljanje promenama.....	11
5.Promene u okruženju.....	11
6.Lewinov model odvijanja promena u tri faze.....	12
6.1.Faza odmrzavanja.....	13
6.2.Faza pokret.....	13
6.3.Faza stabilizacija.....	13
7.Faktori organizacionih promena.....	14
7.1.Interni faktori.....	14
7.2.Eksterni faktori.....	14
Zaključak.....	15

### Uvod

Uspešan menadžer je inteligentna i produhovljena osoba koja odiše elegancijom, dostojanstvom i razvijenom sklonošću prema igri. Voli da pobeđuje, ali se pritom ne koristi nečasnim ili prljavim potezima. Oseća snažnu sklonost prema rešavanju problema. Krase ga znanje, nezavisno ali fleksibilno mišljenje, visoka motivisanost, radoznalost i smisao za humor.

Prva i najbitnija funkcija menadžmenta je organizovanje.Njen krajnji rezultat je organizacija.Često je poznat izraz da je potrebno organizaciju organizovati za izvršenje postavljenih ciljeva.Dobro zamišljena organizacija znači i poboljšano poslovanje.Menadžerski zadatak je da dobro iskombinuju ljudske i materjalne resurse i da ih prilagode uslovima u okruženju preduzeća.U poslovanju preduzeća može doći i do potrebe za organizacionim promenama.

Koncept organizacionog učenja je prezentiran i smešten u referentni okvir teorije organizacionih promena. Pokazuje se da su organizacione promene širi pojam od organizacionog učenja i da svako učenje uključuje promene ali da svaka promena ne znači i učenje. Organizaciono učenje je posebna vrsta organizacionih promena, i to ona koja uključuje kreiranje i korišćenje znanja, sadrži promene i u kognitivnim strukturama i u ponašanju ljudi i obavezno ima normativni karakter. Referentni okvir teorije organizacionih promena baziran je na klasifikaciji organizacionih promena i svrstava sve teorije u četiri perspektive: organizacionog razvoja, organizacione transformacije, organizacione adaptacije i procesne perspektive. Zaključak je da organizaciono učenje ima eklektički karakter jer uključuje sve vrste organizacionih promena i pokriva sve navedene perspektive organizacionih promena.

Dinamičnost okoline sistema i njen dominantni uticaj na promene u ponašanju unutar organizacije su osnovni ponderi značaja upravljanja organizacionim promenama.

„Organizacija preduzeća je izložena promenama.Čak i kada je potpuno prilagođena okruženju,to je privremeno,pošto strategija dovodi ne samo do prilagođavanja promenama,već i do iniciranja promena.Štaviše,sposobnost iniciranja promena predstavlja kritičnu kompetentnost modernog preduzeća.Naime,postoje dva konstruktivna pristupa promenama:1) reagovanje na promene i 2) iniciranje promena.”

----- 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)