

SADRŽAJ:

|   |    |
|---|----|
| UVOD.....   | 3  |
| I ORGANIZACIONA KULTURA.....                                    | 3  |
| II ZNA ČAJ ORGANIZACIONE KULTURE.....                           | 4  |
| III RAZLOZI MENJANJA ORGANIZACIONE KULTURE.....                 | 5  |
| 3.1 PROMENA ORGANIZACIONE KULTURE.....                          | 5  |
| 3.2 PROCES, STRATEGIJE I METODE PROMENE ORG. KULTURE.....       | 5  |
| IV USPEŠNOST ORGANIZACIJE POMOĆU ORGANIZACIONE KULTURE<br>..... | 6  |
| V SUBJEKTI ORGANIZACIONE KULTURE.....                           | 8  |
| VI VRSTE ORGANIZACIONE KULTURE.....                             | 8  |
| VII UTICAJ MENADZERA NA USPEH ORGANIZACIONE KULTURE.....        | 10 |
| 7.1 SPECIFIČNI POSTUPCI PROMENE ORGANIZACIONE KULTURE.....      | 11 |
| 7.2 OTPORI PREMA PROMENAMA ORGANIZACIONE KULTURE.....           | 11 |
| 7.3 PRELAZAK IZ TRADICIONALNE U SAVREMENU KULTURU.....          | 11 |
| VIII NACIONALNA KULTURA.....                                    | 12 |
| IX ZAKLJUČAK.....   | 13 |

UVOD

Organizaciona kultura predstavlja jedan od ključnih faktora koji utiču na proces iniciranja i sprovođenja organizacionih promena i kao takva predstavlja predmet istraživanja i analize u ovom radu. Imajući u vidu činjenicu da se preduzeća i drugi oblici organizacija mogu smatrati oblikom socijalne zajednice, postalo je evidentno da je njihov način funkcionisanja u velikoj meri uslovljen elementima koji se podvode pod fenomen organizacione kulture. Istraživanje prikazano u ovom radu ima za cilj da dokaže da na proces iniciranja i implementacije organizacionih promena koje su glavni faktor uspešnosti kompanije, uticaj vrše nacionalna i organizaciona kultura, bazirana na vrednostima koje promovišu sklonost promenama. Samo takvim pristupom menadžmenta u kompaniji može se računati na dugogodišnje poslovanje i kvalitetno vođenje kompanije koja u doba globalizacije teži da zauzme svoje mesto na tržištu i učini kompaniju uspešnom.

ORGANIZACIONA KULTURA

Organizacionu kulturu nije jednostavno definisati. Potpune i precizne definicije nema. Može se reći da je organizaciona kultura postojani sastav vrednosti, odnosa, shvatanja, uverenja, etike, životnih stilova, osobina i karaktera preduzeća. U međuljudskim odnosima primenjuju se otvorena – pisana i nepisana pravila, neguju se vrednosti i standardna načela koja usmeravaju ponašanje u nekoj organizaciji. Organizaciona kultura približava i povezuje ljude te pomaže lakšem usaglašavanju ponašanja i poslovanja u radnim sredinama. Postojanje visoke organizacione kulture je sofisticirano stanje koje bez ikakvog razmišljanja doprinosi uspešnosti i boljem razvoju kompanije. Postoji nekoliko definicija vezanih za organizacionu kulturu. Dovoljno je napomenuti sledeće:

-Tako mi radimo ovde - ovo je i najjednostavnija definicija.

-Organizaciona kultura je skup otvorenih i tajnih pravila, vrednosti, principa, koji su stalni i koji usmeravaju ponašanje u organizaciji, ona osigurava smisao članovima organizacije .

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

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)