

Uvod

Za prognoziranje uslova u kojima će se preduzeće naći u budućnosti potrebne su velike količine informacija. Poslovna vizija preduzeća, obim događaja, kratko vreme za donošenje odluka i potreba da se u svakoj situaciji donese najbolje moguće rešenje, povećavaju informacione potrebe menadžera i podstiču primenu informacionih sistema. Jedan od zadataka IS marketing menadžmenta jeste da svede rizik na najmanju moguću meru da će se donositi pogrešne odluke.

Danas se problematikom organizovanja rada bave dve isprepletene i praktično nerazdvojive naučne discipline – nauka o organizaciji i nauka o menadžmentu, pri čemu se ova prva bavi izučavanjem, oblikovanjem i projektovanjem organizacione strukture organizacije, dok druga istražuje kako treba upravljati i rukovoditi takvom organizacijom da bi ona ostvarila svoje ciljeve na efikasan i efektivan način.

Nauka o organizaciji bazira na podeli rada po horizontali, a nauka o menadžmentu na vertikalnoj podeli rada, s tim da su za uspešno funkcionisanje organizacije podjednako zaslužne i jedna i druga. S druge strane, horizontalna podela rada, poznatija pod nazivom „tehnička podela rada“, nije ništa drugo do podela rada unutar tri primarne funkcije vertikalne podele rada (funkcija upravljanja, funkcija rukovođenja i izvršna funkcija) na konkretne zadatke i zaduženja pojedinaca u procesu rada, kojom se u organizaciji obrazuje veći ili manji broj tzv. sekundarnih funkcija (za sekundarne funkcije koje čine strukturu izvršne funkcije češće se koristi naziv „poslovne funkcije“ – istraživanje i razvoj, proizvodnja, marketing, finansije i računovodstvo i dr.)

Podela rada i opis radnog mesta

Podela rada predstavlja grupisanje poslova u grupe prema određenom kriterijumu. Organizaciona struktura se javlja kao poselica: podele rada, broja upravljačkih nivoa i načina koordinacije između delova i hijerarhijskih nivoa. Osnovna funkcionisanja organizacione strukture je koordinacija između delova i hijerarhijskih nivoa. Osnovni kriterijumi ocene rganizacione strukture su: fleksibilnost i respansivnost.

Posmatrajući organizaciju kao udruživanje ljudi radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva, svrha organizacije je da omogući zaposlenim da rade kao celina. Da bi radnici bili motivisani za rad potrebno je stvoriti red i sigurnost u radnom ambijentu, obezbediti da znaju šta se od njih očekuje, ko su im nadređeni i da znaju kako su njihovi poslovi poveyani sa poslovima ostalih zaposlenih u preduzeću. U tom slistu se u preduzeću vrši podela rada tj ukupan posao, odnosno delatnost preduzeća deli se na grupe specifičnih poslova, a ovi na pojedinačne poslove što omogućava da zaposleni rade efikasnije. Podela rada omogućava specijalizaciju rada što je pretpostavka veće efikasnosti rada.

U najvčem broju slučajeva preduzeća nastaju kao male organizacije. U prvoj fazi života preduzetnik obavlja najveći broj aktivnosti preduzeća. Vremenom preduzetnici postaju menadžeri ili angažuju menadžere koji da bi ostavili svoje zamisli koriste sve veći broj pomoćnika. Inicijalni rast dovodi do podele rada između preduzetnika, menadžera i njihovih pomoćnika. Nastavak rasta dovodi do nastavka podele rada kroz grupisanje pomoćnika u određene celine i njihovo usavršavanje obavljanjem precizno definisanih aktivnosti. Ponaavljanje precizno definisanih aktivnosti vodi ka specijalizaciji. Podela rada i njena posledica specijalizacija predstavljaju jedan od uzroka progressa civilizacije. Naime, podela rada dovode do rasta produktivnosti što omogućava oslobađanje resursa za nelukrativne aktivnosti kao što su nauka, umetnost i obrazovanje koje, povratno, utiču na lukrativne aktivnosti.

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

www.maturskiradovi.net

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