

Downsizing

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 14 | Nivo: Visoka poslovna škola

U V O D

Organizacione promene odnose se na promenu aktuelnog stanja jedne organizacije u neko drugo, željeno, a u cilju povećanja njene efektivnosti. Globalizacija svetske privrede i brze promene u potrebama i zahtevima svetskog tržišta podržane razvojem novih tehnologija, demokratizacija, ekonomska liberalizacija, ekspanzija komunikacijskih tehnologija praćena značajnim migracijama radnog stanovništva, procesi su koji utiču na promene organizacionog okruženja. Visoka nestabilnost, neizvesnost i menjanje okruženja zahtevaju adekvatan organizacioni odgovor, ali i ljudi u njima. Spremnost za promene, fleksibilna upotreba znanja i kreativnost, postaju iz tog razloga sržni kvaliteti ljudi u organizacijama.

Od devedesetih godina XX veka poslovno okruženje i filozofija poslovanja su doživeli dramatične promene. Paradigma poslovanja koja je bila bazirana na korišćenju efekata ekonomije obima i krive iskustva je ustupila mesto ekonomiji širine i fleksibilnosti.

Masovna proizvodnja istovrsnih dobara je sve više potiskivana sve izraženijim zahtevima tržišta u pogledu varijeteta proizvoda.

Menadžeri širom sveta su shvatili da su neophodne promene u pristupu funkcionisanja organizacija. Maksimalna "što veće to bolje" zamenjena je maksimalom "veliko je lepo ali je malo bolje", aludirajući na neophodne promene organizacije u smislu njene većine.

Velike organizacije su postale preglomazne i nesposobne da odgovore na izazove iz okruženja. Značajan problem je predstavljala i birokratizovana struktura koja je usporavala proces odlučivanja i implemetacije donešenih odluka, što je moglo da bude kritično u novom okruženju koje karakteriše brzina i učestalost promena. Restruktuiranje postaje neophodnost i stvarnost za sve veći broj organizacija.

1. TRANSFORMACIJA PREDUZEĆA U USLOVIMA KRIZE

Savremeni svet, privredno okruženje i same kompanije se nalaze u stalnim promenama i turbulencijama. Restruktuiranje, reorganizacija i druge velike promene su veoma česte u pokušajima da kompanije rastu i/ili opstanu.

Preduzeće u svom životnom ciklusu prolazi kroz različite faze, što nužno traži promene i prilagođavanje u svakoj od faza. U fazi rasta preduzeća, od malog ka srednjem, neizbežan je prelazak sa preduzetničke na menadžersku organizaciju. Ta promena je vrlo osetljiva i često ide sa zakašnjenjem.

Jednom rečju, transformacija organizacije se, u savremenim uslovima, predstavlja kao uslov strategije rasta i razvoja preduzeća, jednako kao i uslov njegovog oporavka i opstanka.

U teoriji i praksi menadžmenta, transformacija organizacije se ipak najčešće koristi u kriznim situacijama. Transformacija može biti bolna i teška.

Problemima transformacije eksperti i naučnici se bave, kao posebnim fenomenom, od devedesetih godina XX veka do danas, iako je i ranije bilo različitih modela restruktuiranja preduzeća.

Organizacione promene predstavljaju nove izazove i zahteve za sve, od izvršnih direktora do radnika u proizvodnji.

Ako se promenom, posebno u uslovima krize, ne upravlja na pravi način, dolazi do dodatnih gubitaka unutar preduzeća. Takođe može doći do demoralisanja zaposlenih, poremećene komunikacije, povećanja broja stresnih situacija, odlaska kvalitetnih radnika i dr. Zaposleni žele stabilnost, a pošto promene često donose neizvesnost, kod ljudi se stvara otpor prema promenama. U takvim situacijama i vlasnici i menadžment treba da objasne zaposlenima razloge, suštinu i cilj promena, kako bi se obezbedila potrebna spremnost za promene.

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

www.maturskiradovi.net

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