

#### Sadržaj

I UVOD 2 1. RAZVOJ ORGANIZACIJE 3 2. MENADŽMENT I ORGANIZACIJA POSLA 4 3. PARADIGMA UČEĆE ORGANIZACIJE 5 4. DIGITALNO DIMENZIONIRANJE MENADŽMENTA 6 5. KONCEPTI MENADŽMENTA INTELIGENTNE ORGANIZACIJE 8 6. ORGANIZACIJA POSLA 10 6.1. Organizaciona struktura prilagođena prirodi posla i uslovima delovanja 10 6.2. Optimalni broj hijerarhijskih nivoa 11 6.3. Idealan broj neposredno podređenih – 7 11 6.4. Precizno utvrđen opis poslova 12 6.5. Definisane sposobnosti i veštine potrebne za obavljanje posla 12 6.6. Usklađenost ovlašćenja i odgovornosti 12 6.7. Jedan zaposleni – samo jedan šef 13 7. PROBLEMI ORGANIZACIJE I MENADŽMENTA 14 I I ZAKLJUČAK 16 I I I LITERATURA 18  
I UVOD

Proces organizovanja je jedna od četiri ključne faze menadžmenta, koja po redosledu dolazi posle planiranja, a prethodi izvršenju - implementaciji i kontroli. Zbog toga je za menadžere na pragu 21. veka, poznavanje ovog procesa, i kao posledica toga stvaranje i razvijanje modernih organizacija neophodno, kako bi najefikasnije ostvarili svoje ciljeve, planove i ideje. Šta bi se desilo bez organizacije? Koliko bi samo ljudske energije, vremena, novca bilo utrošeno na neadekvatan ili pogrešan način? I u sadašnje vreme, kada je proces organizovanja zasnovan s jedne strane na dugogodišnjim iskustvima, a s druge, novim znanjima i koncepcijama, mnogi resursi se ne koriste na način koji obezbeđuje najveće efekte. Zbog toga su menadžeri neprestano u stalnom traganju, da u uslovima stalnih promena organizuju svoje poslovanje na način koji će odgovoriti zahtevima vremena, i da svoje organizacije učine dinamičnim i adaptabilnim sposobnim da na te izazove odgovore.

Koji su to zahtevi vremena koje je pred nama, i sa kojima će organizacione strukture i odnosi u organizacijama morati da se usklade? Šta je to što će biti uslov rada i opstanka na svetskom tržištu, o čemu menadžeri ne samo treba da razmišljaju, već i da prilagođavaju i menjaju sebe i organizacije koje vode? Pre svega znanje, kao najvažniji resurs 21. veka. Analitičari predviđaju da će kapital, sirovine i radna snaga kao trenutno najvažniji resursi izgubiti primat, a da će njihovo mesto zauzeti znanje. Istraživanje "Stanford" univerziteta, koje potvrđuje ove stavove i istovremeno nagoni na razmišljanje, kaže da se celokupno ljudsko znanje nastalo do 1900. godine udvostručilo do 1950. god., a da se od tada udvostručuje svakih 5-8 godina. Kako taj kvantum narastajućeg ljudskog znanja utiče, i kako će tek uticati na unutrašnju organizaciju i ponašanje ljudi? Organizacije će morati da budu spremne, otvorene i osposobljene da saznaju i prihvate nova znanja neophodna za svoje poslovanje, dovoljno aktivne i dinamične da ta znanja primene.

1. RAZVOJ ORGANIZACIJE

**----- 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)**