

ZNAČAJ ORGANIZACIONOG STRUKTURIRANJA ZA IMPLEMENTACIJU RAZVOJNE STRATEGIJE RAJKO MACURA

U izdanju Besjeda i BLC, 2013. Izdavanje podržano od Ministarstva nauke i tehnologije Republike Srpske

Momčilo Živković¹

Tema knjige „Značaj organizacionog strukturiranja za implementaciju razvojne strategije“ jesu faktori organizacionog ponašanja, posebno u kompanijama koje su uspješno prebrodile tranziciju iz planske u tržišnu ekonomiju. Autor je nastojao da odgovori na pitanje zašto su u tranzicionim zemljama produktivnost, zadovoljstvo i motivisanost zaposlenih niski. Kako bi se dao odgovor na ovo pitanje, bila je neophodna analiza faktora organizacionog ponašanja i organizacione strukture, kao i njihovog uticaja na konkurentnost, a samim tim i na uspješnost ovih kompanija. Iz tog razloga, autor je radio istraživanje na dva nivoa:

- Desk, odnosno sekundarno istraživanje teroije organizacionog ponašanja i strukture, kao i primjera dostupnih istraživanja u svijetu, i
- *Field* istraživanje, koje je autor proveo na terenu metodom *face to face* u srednjim i velikim kompanijama koje su kroz proces restrukturiranja preduzeća obezbijedile konkurentost i profitabilnost.

Autor zastupa stav da se izgradnjom dobre organizacione klime, provođenjem odgovarajućih programa motivacije i zadovoljstva zaposlenih uz prikladnu organizacionu strukturu, preduzeća mogu pozicionirati na tržištu i obezbijediti konkurentnost.

Potvrdu svojih tvrdnji autor nalazi u radovima svjetski prihvaćenih teoretičara iz ove oblasti i istraživanja koja potvrđuju ove stavove. S obzirom da Bosna i Hercegovina prolazi kroz tranziciju vlasništva i uvođenje tržišnih zakona, bilo je neophodno uraditi istraživanja faktora koji su doveli do neuspjeha kompanija koje su privatizovane i identifikaciju modela kojima bi

¹ Prof. dr Momčilo Živković, prorektor Univerziteta Megatrend, Beograd

se otklonili uzroci nekonkurentnosti velikog dijela privatizovanih kompanija.

Metodologija istraživanja polazi od pretpostavke da na ovim prostorima ne postoje dovoljno aktuelna saznanja o uticajima faktora organizacionog ponašanja i strukturiranja organizacije na produktivnost i konkurentnost preduzeća. Za mjerenje stavova ispitanika korištene su skale *Likertovog tipa*, kao i *bipolarne skale*. Priroda i jačina odnosa između varijabli, istraživani su korištenjem metoda *korelacije i multiple regresivne analize*.

Ciljne grupe su privatizovana preduzeća i zaposleni u realnom sektoru, njihova organizaciona struktura, klima i kultura, kao i zadovoljstvo zaposlenih.

S obzirom da se veoma mali broj domaćih autora bavi ovom problematikom, ova knjiga daje značajan doprinos primjeni teorijskih saznanja iz oblasti organizacionog ponašanja i strukturiranja u uslovima specifičnog okruženja BiH. U knjizi su predstavljeni modeli organizacionog strukturiranja, koji treba da budu u funkciji implementacije razvojne strategije, koja će biti primjerena resursima, kapacitetima, misiji i viziji preduzeća, ali i promjenljivim zahtjevima okruženja i da istovremeno uvažava interese i potrebe društva i njegovog razvoja. Iz toga bi trebalo da proistekne i doprinos razvoju teorije o organizacionom strukturiranju i ponašanju i strateškom menadžmentu i njihovoj međusobnoj interakciji, međuslovljenosti i zavisanosti.

Knjiga predstavlja naučno istraživački rad u kategoriji naučne monografije.

Strukturu rada čini šest međusobno povezanih segmenata i to *uvod*, četiri *radna* dijela i *zaključak*.

Uvod sadrži kratak pregled kompletnog rada.

Prvi dio pod naslovom *Organizaciono ponašanje u funkciji unaprjeđenja efikasnosti poslovanja*, prikazuje uticaj organizacionih, grupnih i individualnih faktora na ponašanje zaposlenih i na efekte njihovog ponašanja, odnosno na njihovu produktivnost, zadovoljstvo, odsustvovanje i fluktaciju, sa posebnim osvrtom na ulogu vođe u prenošenju kulture i uticaj organizacione kulture na zaposlene. U ovom dijelu obrađeno je organizaciono učenje i upravljanje znanjem. Ukazano je i na značaj cjeloživotnog učenja, kako formalnog, tako i neformalnog i informalnog.

Drugi dio se bavi analizom postojećih modela organizacionog strukturiranja preduzeća.

Treći dio je posvećen formulisanju razvojne strategije preduzeća. Predstavljena je strategijska veza između sadašnjosti i budućnosti preduzeća. Prezentovane su različite strategije, sa naglaskom na portfolio i kompetativ-

nu strategiju i strategije u međunarodnom okruženju. Definisane su moguće strategije i načini implementacije.

Četvrti dio je posvećen *Izboru modela strukturiranja primjerenog strategiji rasta i razvoja preduzeća* i vezi između strategije rasta i razvoja preduzeća, s jedne strane, i organizacionog strukturiranja, s druge strane. Predstavljene su studije slučaja, u kojima su prezentovani rezultati istraživanja u četiri organizacije, od čega dvije holding kompanije, jedno veliko i jedno srednje preduzeće. Istraživani su struktura organizacije, organizaciona klima, zadovoljstvo i motivacija zaposlenih, kao i njihov uticaj na poslovanje preduzeća.

Autor je uradio generalizaciju istraživačke problematike i dao preporuke za dizajniranje modela organizacionog ponašanja i organizacione strukture, koji će u znatnoj mjeri omogućiti uspješnije poslovanje preduzeća.

Sadržaji rukopisa logično su raspoređeni po poglavljima. Stil je jasan i razumljiv.

Saznanja do kojih je autor došao u ovom radu su korisno štivo za preduzetnike i menadžere preduzeća, ali i za studente i sve one koji se bave prezentovanim problematikom. Predstavljene modeli mogu biti od koristi i *start-up* preduzetnicima, koji treba da se odluče za pravno – organizacioni oblik novoformiranog preduzeća i način organizovanja ljudskih potencijala.

Knjiga može poslužiti kao dobra osnova istraživačima organizacione klime, motivacije i zadovoljstva zaposlenih u cilju produblivanja saznanja iz ove oblasti.