

zahvaćajući pritom mnoge dijelove tvrtke, koja se mijenja i pokušava dovesti u stanje poslovne ravnoteže, neprestano «pretičući» dinamičnim promjenama u okruženju. Ove promjene utemeljene su na ideji neophodnog kapitaliziranja postignuća prethodnih promjena, prije nego se krene u novi ciklus. Kao primjere uravnoteženih promjena navedimo restrukturiranje poduzeća, duboku preobrazbu organizacijske kulture, **uvođenje novog IT sustava, cjeloviti program permanentnog obrazovanja i edukacije managera**, te u skladu s tim unapređivanje procesa i ponašanja zaposlenika u organizaciji.

3. EVOLUCIJSKE (POSTUPNE) PROMJENE

Odnose se na svakodnevno i neprekidno unapređenje i poboljšanje poslovnih procesa, odnosno organizacije rada. To su promjene na dugačak rok i fokusirane su samo na pojedine segmente poslovanja, dakle ne izazivaju «tektonske» poremećaje ili „potrese“ u odnosu na cjelinu poduzeća.

Upravo zato što su relativno mirne i bezbolne, evolucijskim promjenama je sklona većina managera. Govorimo o promjenama kao što su primjerice reorganizacija

poduzeća, upravljanje kvalitetom, proces uvođenja sustava uravnoteženih pokazatelja ili prikupljanje potrebnog organizacijskog znanja radi podizanja kapaciteta i postizanja rezultata i sl. Nedostatak ovih promjena je što nisu dovoljno brze i sveobuhvatne da bi u današnjim uvjetima osigurale tržišnu prednost poduzeća, odnosno mogu rezultirati izostankom očekivanih učinaka.

PODRUČJA PROMJENA

Ukoliko je management usmjeren na stalno poboljšavanje svega što se odvija u poduzeću i u njegovom komuniciranju s tržištem, tada će strategija i korporativna kultura biti usmjerene na traženje mogućnosti za promjenu. Neće se čekati trenutak «pet do dvanaest» i uvođenje promjene bit će preduvjetom opstanka.

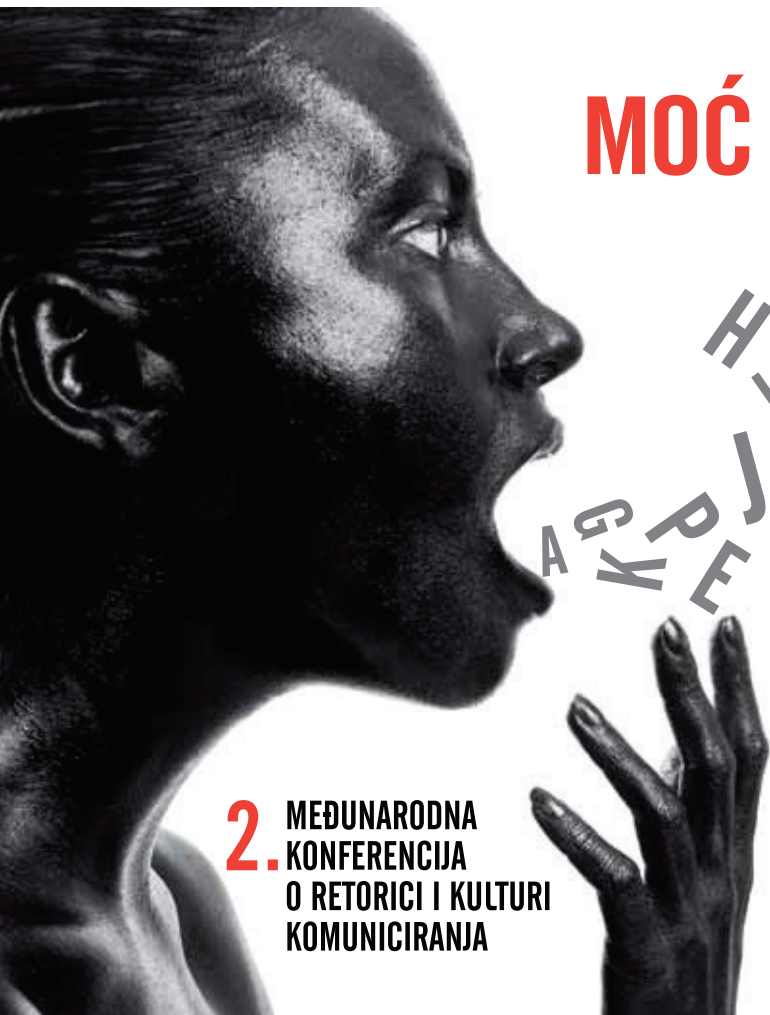
Promjene organizacijske strukture se vezuju za promjene kombinacija stupnja kompleksnosti, formalizacije, te centralizacije veza i odnosa u poduzeću, tj. elemenata koji stvaraju tu strukturu. Promjena tehnologije u suvremenim je uvjetima temeljna pretpostavka porasta proizvodnosti rada. Uvođenje modernih tehnoloških rješenja, koja podrazumijevaju viši stupanj au-

ŠTO SE USTVARI MOŽE MIJENJATI U PODUZEĆU?

Tri osnovna područja promjena su:

1. promjene u organizacijskoj strukturi poduzeća,
2. promjene u tehnologiji proizvodnje (poslovanja),
3. promjene u strukturi zaposlenih (promjene ljudi).

tomatizacije i kompjutorizacije, neminovno utječe na promjenu organizacijske strukture. Činjenica je npr. da se poslovni prostori početkom 70-tih i 90-tih godina bitno razlikuju. Tehnološke promjene proizvodnje (npr. robotizacija) i oblici komunikacija (npr. internet) bitno mijenjaju parametre organizacijske strukture. Promjena ponašanja zaposlenika kao objektivna potreba, s obzirom na promjene okoline, podrazumijeva promjene navika i ponašanja u procesu: komunikacija, donošenja odluka i rješavanja problema. Promjene u organizaciji se, s jedne strane, svode na znanje, dosljednost i energiju nositelja promjena i s druge strane, na otpor zaposlenika kojima se promjenama nameću novi načini rada i novi oblici ponašanja. ☒



MOĆ UVJERAVANJA KONFERENCIJA



A G K P J N D
H S B Z R
E M

BRUNO ŠIMLEŠA, NIK TITANIK I SINIŠA MAREKOVIĆ, GABRIELE ZIENTERRA, DRAGUTIN LESAR, KREŠIMIR MACAN... I VI!

2. MEĐUNARODNA
KONFERENCIJA
O RETORICI I KULTURI
KOMUNICIRANJA

WWW.MOCUVJERAVANJA.COM
HYPO CENTAR, 14.4.2011.