

UVODNI DEO

Danas preovlađuje mišljenje da je u savremenim, globalnim, kompleksnim i veoma promenljivim tržišnim uslovima privređivanja uloga menadžmenta u ostvarivanju poslovnog uspeha preduzeća presudna. Na globalnom nivou, vlasničke, tehnološke i tržišne organizacione promene postavljaju veoma ozbiljne i delikatne zahteve pred menadžere. Imajući u vidu globalizovano i veoma konkurentno tržište, najčešći je slučaj da poslovni menadžment organizacije usmerava celokupno poslovanje na strategiju „borbe za puko preživljavanje“, za borbu opstanka po svaku cenu. U takvim uslovima, ozbiljni ekonomski istraživači upućuju na razumno i delotvorno upravljanje savremenog menadžmenta kao osnov svakog uspešnog poslovanja.

Savremena menadžerska filozofija verifikuje svoje suštinsko opredeljenje ka stvaranju fluidne organizacije, čija se fluidnost prepoznaje stepenom organizacione adaptibilnosti, stepenom permanentnog poboljšanja odnosa sa kupcima i okruženjem u kome radi. Menadžment savremene fluidne organizacije, mora da bude okrenuta prema novom načinu razmišljanja i shvatanja interakcije delova i celine, prema poimanju sveta sa neočekivanim tendencijama i posledicama. Na taj način stvara se osnova izgradnje nove menadžerske paradigme zasnovane na diskontinuitetu i radikalnim promenama.

Uspešna savremena organizacija može da bude ako prepozna neophodnost promene strukture zaposlenih sa različitim stilovima, ubeđenjima i verovanjima. Ona takođe mora da uvažava činjenicu da će u daljem razvoju morati da ozbiljno računa i uvažava kulturnu različitost koja menja strukturu kako njenog menadžmenta tako i ostalih zaposlenih radnika u njoj. Kulturne razlike biće još prisutnije, a način njihovog premošćavanja dodatno će povećati procenat zaposlenih u korist žena, posebno u domenu biznisa, koje imaju različit i često superiorni stil upravljanja u odnosu na muškarce.

Savremeni koncept menadžmenta Draker formuliše konceptom menadžmenta prema ciljevima, koncept u kome menadžeri zajednički utvrđuju specifične ciljeve poslovanja, periodično se kontroliše napredak u postizanju tih ciljeva i dodeljuju se nagrade prema zaslugi kako bi se odgovorilo na sve dinamičnije i turbulentnije okruženje. Draker akcenat stavlja na sposobnost menadžmenta da brzo reaguje, uočava i sprovodi adekvatne mere unutar novog organizacijskog konteksta.

Za Pitera Sengea savremena organizacija je zasnovana na konceptu „organizacije koja uči“, to je fluidna organizacija koja podstiče kontinuirano učenje na svim nivoima, koja omogućava neometan, tehnološki savremen protok znanja u organizaciji, transformaciju znanja u promene – na način koji omogućuje njeno interno i eksterno funkcionisanje, na povezanost sa onim što se zna i razume.

Globalne tendencije i promene na tržištu, u tehnologijama, koje bitno utiču na mesto, ulogu i način odlučivanja menadžera u savremenoj organizaciji. Globalni razvoj ispostavlja specifične zahtjeve za menadžere i pojedince koji žele da započnu svoje poslove u drugim zemljama.

Procesi globalizacije su prepoznatljivi na osnovu svoje nezaustavljive i nepredvidive ekspanzivnosti i kao takvi nameću savremenom menadžmentu da izgradi ozbiljan pristup koji će se bazirati na osnovama moderne ekonomije. Globalizovano svetsko tržište pruža šansu svakom privrednom subjektu da se poslovno razmahne na osnovu svog ukupnog inovativnog potencijala.

Savremeni međunarodni menadžment doživljava značajne promene i u sferi upravljanja organizacijom u okviru jedne zemlje. Te promene se posebno odnose na jačanje konkurencije, pri čemu do izražaja dolaze one specifičnosti koje se ogledaju u različitostima političkih, ekonomskih, pravnih, a posebno kulturnih faktora. Tako su sve te različitosti karakteristika svih faza menadžment procesa.

Menadžment u uslovima globalizacije ima svojih prednosti, ali ima i određenih nedostataka. Prednosti koje organizacije u tom smislu ostvaruju odnose se na veću profitabilnost, na širenje i osvajanje novih tržišta i novih potrošača, na stabilnost poslovanja, novih izvora kapitala i tako redom. Međutim, ove prednosti se mogu pretvoriti u svoju suprotnost ako se ne poznaje ili ne priznaje kultura, lokalni običaji, navike, ukoliko se ne poznaje zakonska regulativa i politički odnosi, ukoliko se ne vodi računa o problemima koji mogu nastati u komunikaciji i ukoliko se zanemare određeni ekonomski i finansijski tokovi.

U složenom i neizbežnom odnosu globalizacije i menadžmenta neminovno postoje pozitivni i negativni efekti. Pozitivna strana procesa globalizacije odnosi se na neslućeni razvoj menadžmenta kao savremenog načina upravljanja a negativna konotacija procesa globalizacije odnosi se posebno na težnju za svetskom dominacijom pojedinih velikih i moćnih zemalja i organizacija, koje negiraju pojedine kulture i nacije, uništavaju ekonomske i finansijske tokove, ne dozvoljavaju pojedinim manjim zemljama njihovu sopstvenu organizaciju i upravljanje. Mnogi istaknuti istraživači smatraju da se na taj način neizbežno povećava jaz između bogatih i siromašnih i produbljuje protivrečnost između moćnih i onih koji to nisu.