

# Razlozi za uvođenje suatavnih PROMJENA U ORGANIZACIJI\*

**MILAN GRKOVIĆ**

autor Modela univerzalne izvrsnosti - MUI Š 2007



**KOLUMNA**

## DEFINICIJA ORGANIZACIJE

Organizacija je sustavno i kontinuirano djelovanje pojedinaca kroz postavljenu organizacijsku strukturu kako bi postigli definiranu svrhu (vizija, misija, ciljevi) pomoću učinkovite uporabe resursa.

## VRSTE ORGANIZACIJA

- poduzetničke (društva, obrtnici),
- udruge,
- institucije,
- lokalna uprava (općine, gradovi, županije),
- državna uprava,
- zajednica (lokalna, regionalna, državna, međunarodna, svjetska).

Većina pojedinaca kroz svoju osobnu i profesionalnu karijeru sudjeluju u radu jedne ili više organizacija. Organizacije imaju niz zajedničkih elemenata: ciljevi, organizacijska struktura, svrha, ljudski resursi, planiranje, vođenje, proizvod/ usluga, ... U sadašnjem trenutku još je jedan zajednički element svojstven svim organizacijama: svaka organizacija ima potrebu da kontinuirano mijenja svoj način rada. I to ne samo u nekim elementima, nego u svim elementima svoga djelovanja. To se naziva promjena cjelokupnog susta-



va. Evo samo nekoliko razloga zašto su promjene u organizacijama neminovne:

## 1. KONKURENCIJA

Promjene su potrebne kako bi bili uspješniji od konkurencije koja se isto tako mijenja. Možda čak brže i uspješnije nego mi.

## 2. UNAPREĐENJA

Unapređenja su sustavne aktivnosti kojima smanjujemo troškove ili našem proizvodu/ uslugama dajemo veću tržišnu vrijednost. Time smo interesantniji potencijalnim kupcima i omogućavamo veće i kontinuirane prilhode.

## 3. RAZVOJ TEHNOLOGIJE

Eksplozivni razvoj tehnologije je ono što najviše obilježava sadašnje vrijeme. Nova znanja, vještine i ponašanja se u ogromnim količinama stvaraju širom svijeta i dostupna su kao nikada prije. Na sreću "malih" koji nemaju dovoljno resursa, mnoga su od njih besplatna i trenutačno dostupna bez obzira gdje se nalazili (Internet).

## 4. GLOBALIZACIJA

Globalizacija kao proces povezivanja industrijskih i finansijskih aktivnosti na svjetskom tržištu "prisiljava" svaku organizaciju na promjene. Pravilo igre je jednostavno: "Biti u igri ili biti izvan nje kao promatrač."

## 5. DEMOKRATIZACIJA DRUŠTVA

Zbog uporabe komunikacijske i drugih tehnologija sadašnji trenutak u povijesti čovječanstva dovodi do intenzivnog otvaranja društva i sudjelovanja pojedinaca u razvoju zajednica (od lokalne do globalne razine) i njihovog snažnog utjecaja na promjenu postojećih odnosa.

## 6. SVE JE VIŠE SPOSOBNIH POJEDINACA

Nova znanja i informatička tehnologija (prvenstveno Internet) koje se nude u neograničenim količinama omogućavaju pojedincima da se na brz, lak, jednostavan i jeftin način osposobe na daleko veća postignuća nego prije i da mogu činiti daleko uspješnije promjene u svojim organizacijama nego do sada.

## 7. POVEĆANA POTROŠNJA

Razvoj različitih tehnologija omogućava potrošačima dovoljno proizvoda (nema nestašica) i potiče na veću potrošnju. Veća potrošnja (želja za većim standardom) traži promjene u proizvodnji zbog zahtjeva za većom kvalitetom, količinama, potrebom da proizvod/ usluga bude što jeftinija kao i nove proizvode. Želja za većim standardom potiče i stvaranje novih proizvoda.

## 8. POJAVA MEKIH VJEŠTINA

Krajem 70' formirale su se nove vještine

koje se nazivaju "meke vještine" (soft skills), a omogućavaju učinkovitija djelovanja organizacija. Bez uvođenja novih znanja, vještina i ponašanja u upravljanju promjenama, rješavanju problema, upravljanju vremenom, umrežavanju, učinkovitijim sastancima, zagovaranju, ... nema preživljavanja ni za jednu organizaciju.

## 9. ŽELJA ZA VEĆIM PROFITOM

Osnovna svrha poduzetničke organizacije je veći profit. Želja za sve većim profitom stvara obvezu da se radi na drugačiji način od dosadašnjeg.

## 10. POTREBA ZA DRUŠTVENOM ODGOVORNOSTU

Razvoj tehnologije i društvenog razvoja doveo je do osviještenosti pojedinaca pa organizacije imaju potrebu i moralnu obvezu za društvenom odgovornošću u sredinama u kojima djeluju. Jedan dio svoga profita organizacije ulažu za pomoć i razvoj zajednice u svom okruženju i tako stvaraju sinergiju promjena u djelovanju sa svojim okruženjem.

## PRAKTIKUM

Za organizacije u kojima djelujete napravite analizu:

1. Koje su promjene nužne?
2. Zašto su promjene nužne?
3. Na koji način ćete uvesti potrebne promjene?
4. Postavite konkretne rokove za uvođenje potrebnih promjena.
5. Postavite sustav kontrole za provedbu potrebnih aktivnosti koje će dovesti do potrebnih promjena.
6. Po uspješnom uvođenju promjena - pokrenite nove!

## ZAKLJUČAK

Potreba za sustavnim i kontinuiranim promjenama u organizacijama je konstanta. Organizacija koja se ne mijenja iznutra, promijenit će je drugi izvana s negativnim posljedicama.

\* Ovaj tekst je pisan prema elementima Modela univerzalne izvrsnosti- MUI Milan Grković 2007.

Model univerzalne izvrsnosti - MUI 2007 je sustavno i kontinuirano postizanje izvrsnosti u bilo kojem području osobnog i profesionalnog života, kao i za postizanje izvrsnosti u bilo kojem obliku zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) bez obzira na vrstu, veličinu i stanja u kojem se trenutno nalaze. Model univerzalne izvrsnosti - MUI Š 2007 je cjelovito prikazan u knjizi „MUI KNJIGA ZA USPJEH“. Više o knjizi pogledajte na: [http://www.portalalfa.com/mui\\_knjiga\\_zu\\_uspjeh](http://www.portalalfa.com/mui_knjiga_zu_uspjeh)