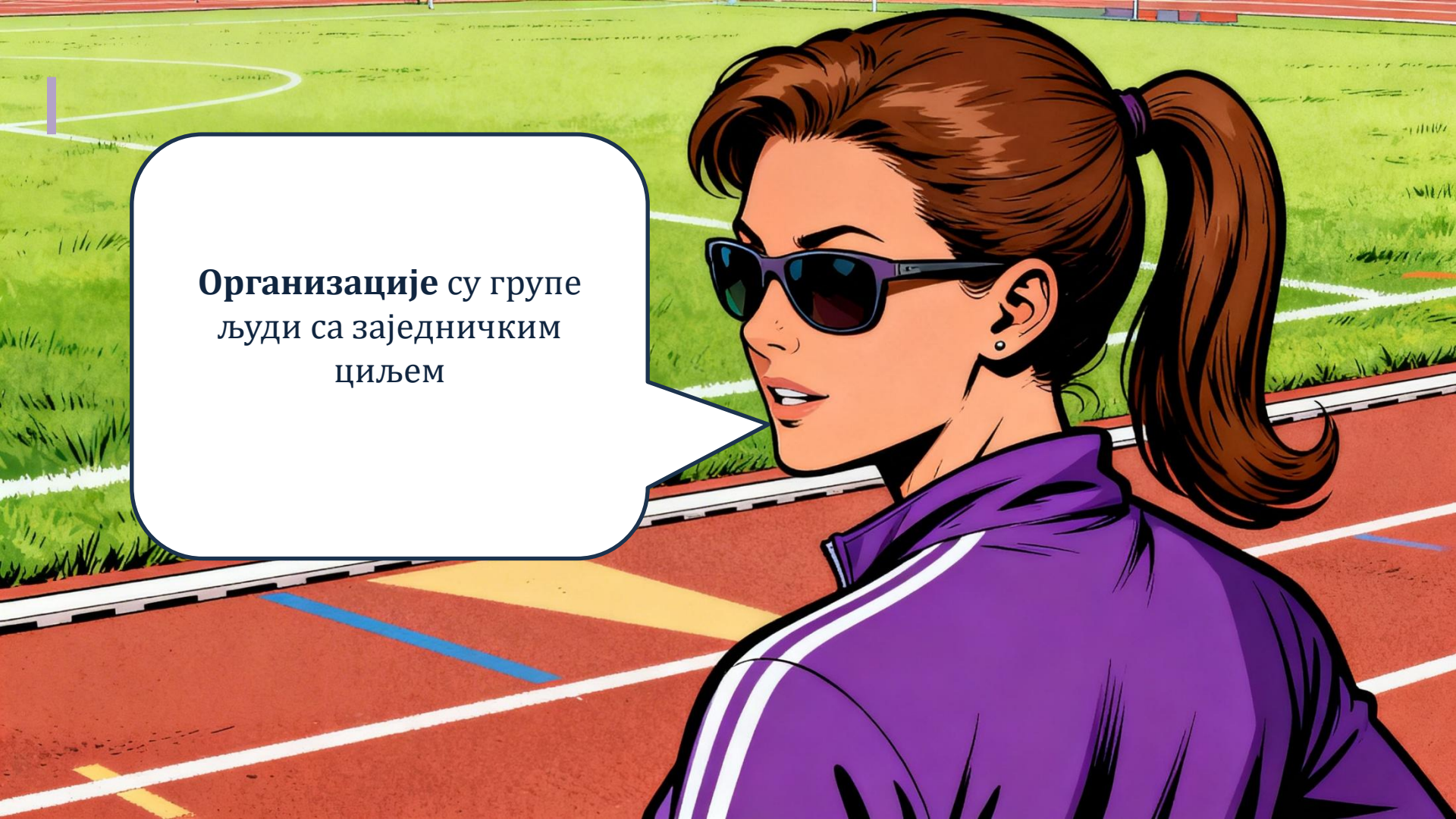




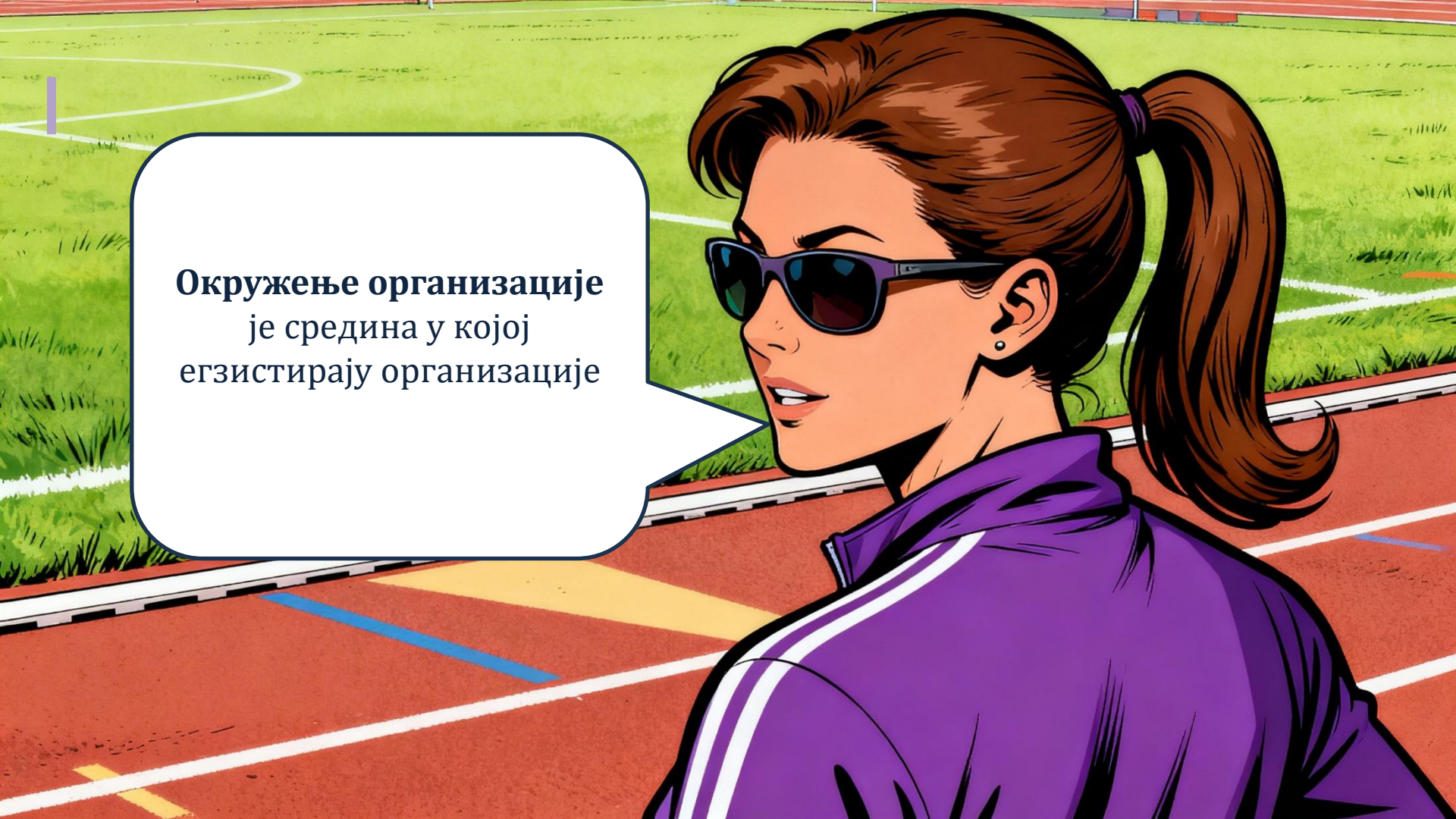
Сесија трећа:

# Организационо окружење Менаџмент

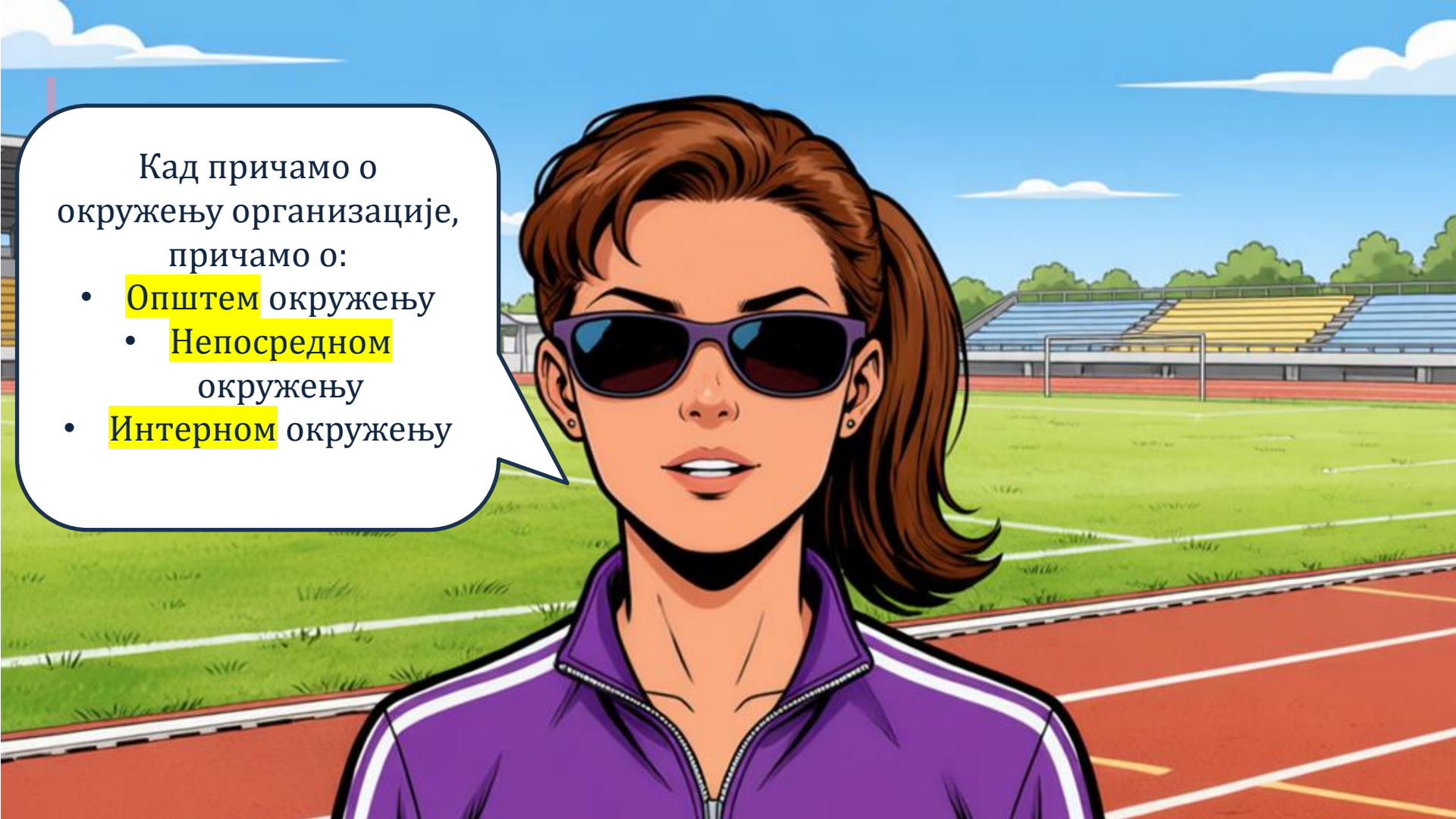


A woman with brown hair in a ponytail, wearing sunglasses and a purple tracksuit, is shown in profile on a red running track. The background is a green field with white markings. A speech bubble is positioned to her left.

**Организације су групе  
људи са заједничким  
циљем**

A stylized illustration of a woman with brown hair in a ponytail, wearing dark sunglasses and a purple tracksuit with white stripes on the sleeves. She is looking to the left. The background shows a red running track with white and blue lane markings, and a green field with white lines. A speech bubble is positioned to her left, containing text in Serbian.

**Окружење организације**  
је средина у којој  
егзистирају организације

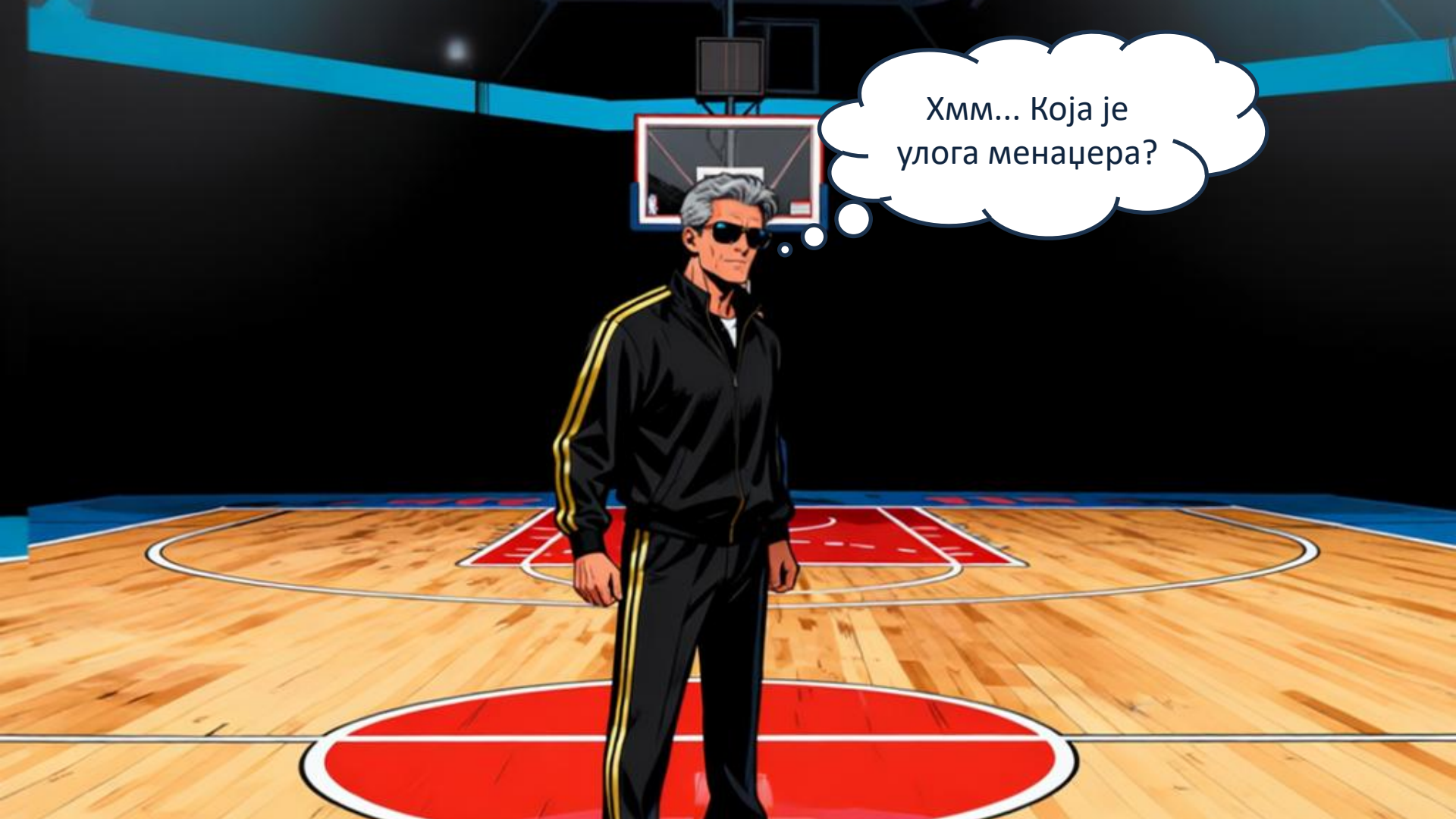


Кад причамо о  
окурењу организације,  
причамо о:

- Општем окурењу
- Непосредном окурењу
- Интерном окурењу

Један од алата за  
успешну анализу  
окружења је  
**ПЕСТЕЛ (PESTEL)**  
анализа





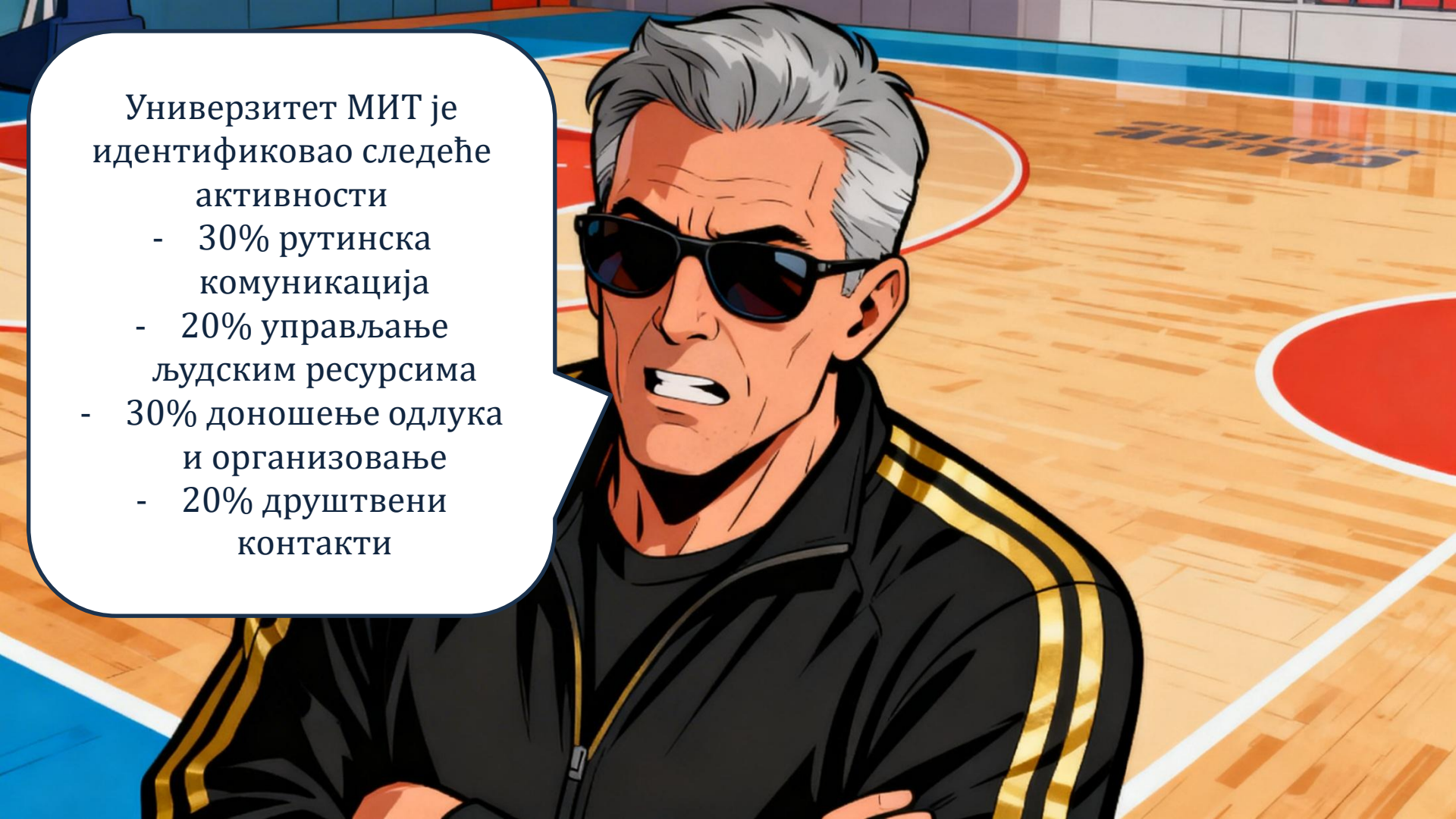
Хмм... Која је  
улога менаџера?



Минцберг је улогу менаџера

сврстао у три групе:

- Међуљудска улога
- Информативна улога
- Доношење одлука



Универзитет МИТ је  
идентификовао следеће  
активности

- 30% рутинска  
комуникација
- 20% управљање  
људским ресурсима
- 30% доношење одлука  
и организовање
- 20% друштвени  
контакти



Организација мора  
бити прво здрава

<https://www.youtube.com/watch?v=3J64f74VbBc>

<https://www.youtube.com/watch?v=5nDlob6pGCK>

IZRA

Stvaranje novih  
obrazaca, ideja i rešenja

Kritički odnos prema  
činjenicama i  
vrednovanje ideja

Raščlanjavanje informacija  
kako bi se izveli zaključci i  
utvrdili uzroci i posledice

Primena stečenih znanja  
rešavanjem problema u novoj  
situaciji

Uočavanje glavnih ideja i  
njihovo povezivanje, opisivanje  
toka događaja i procesa

Reprodukovanje nastavnog  
sadržaja u izvornom obliku

KREIRANJE

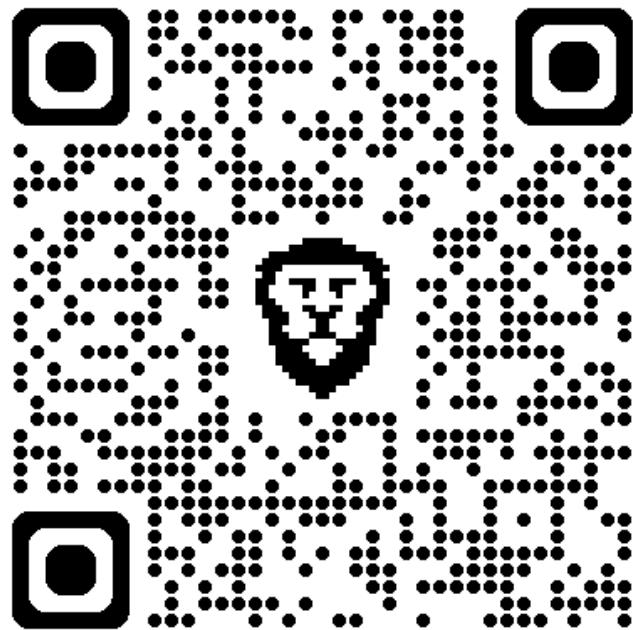
VREDNOVANJE

ANALIZIRANJE

PRIMENA

RAZUMEVANJE

PAMĆENJE



## Како да превазиђемо микроменаџмент?

Микроменаџмент је претерано,  
непожељно,  
контрапродуктивно мешање и  
ометање људи и ствари



Микроменаџери демонстрирају снагу

Микроменаџери намећу темпо

Микроменаџери контролишу како се  
обавља посао

Микроменаџери захтевају одобрење за  
све


Микроменаџери инсистирају на  
честим и непотребним извештајима

A man with brown hair, wearing a blue suit jacket, a white shirt, and blue sunglasses, is sitting on a sandy beach. He is looking towards the right. The background shows a clear blue sky, a blue ocean with white waves, and a sandy beach with some footprints.

Разликујемо:


1. **Индивидуални** ниво
2. **Групни** ниво
3. **Организациони** ниво  
понашања

Робинс (2008) дефинише **организационо понашање** као системско изучавање акција и ставова људи унутар организација

A man with dark hair, wearing a light blue suit jacket and matching trousers over a white shirt, is sitting on a sandy beach. He is wearing dark sunglasses and looking directly at the camera. The background shows a clear blue sky and some green dunes in the distance.


Вредност има **садржај** и **интезитет**. Садржај је оно што људи сматрају добрим и важни, а интезитет колико то сматрају добрим и важним

Скуп вредности даје компоненту **организационе културе**, с тим да морамо разумети да се индивидуалне и организационе вредности могу разликовати

A cartoon illustration of a young man with blonde hair, wearing sunglasses, a floral shirt, and blue shorts, grilling food on a charcoal grill on the deck of a boat. The boat has a wooden deck and is on blue water. Two speech bubbles contain text.

Значи, индивидуални вредности систем тј. Твоји ставови се модификују или не у складу са организационом културом

А то све зависи од твог става:  
**емотивност, когнитивност  
и бихевиоралност**



Опет, још једноставније  
понашање се везује са  
**задовољством послом**

Да ти преведем. Твој став се  
заснива на:

- емоцијама које осећаш  
према објекту става,
- на знања и информације  
које имаш о објекту става
- на твојој предиспозицији  
понашања

Хајде да проверимо на страни 57 и 58 (књига „Менаџмент“) компоненте и факторе који утичу на задовољство послом



# Организациона култура

У којој компанији/фирми/организацији  
бисте волели да радите?

# Фактори организационе културе

- Величина организације
- Историјат организације и власништво
- Технологија
- Liderство и мисија
- Организационо окружење
- Национална култура

# Фактори организационе културе

- Функције и циљеви
- Задаци
- Запослени
- Политика

#доношењеодлуказаснованопаподацима

#флексибилнимоделирада

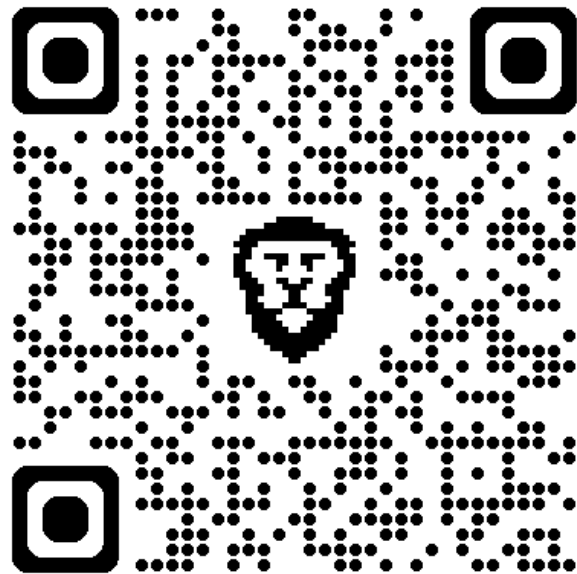
#неповерењељудско

Како је вештачка интели  
на измену организацио

#одговорнаиб

#инклузијаиперсонализација

#аутоматизација рутинских задатака



# Културна парадигма

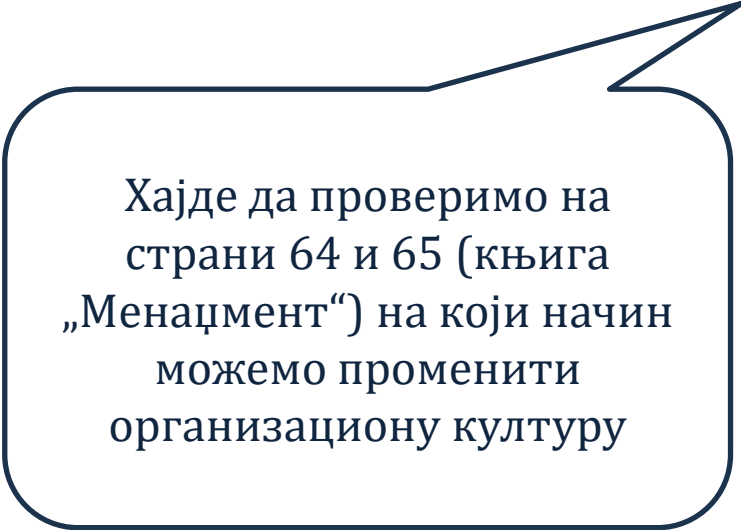


# Успешна организациона култура

- Култура која је прилагодљива
- У којој запослени учествују у одлучивању
- Култура која активно дефинише и преноси организационе вредности, уверења и ставове. Она која је доследна

# Промена организационе културе

- Оно што се види
- Оно што се чује
- Оно што се верује



Хајде да проверимо на страни 64 и 65 (књига „Менаџмент“) на који начин можемо променити организациону културу