Menadžment

by Rahimić, Zijada; Klepić, Zdenko; Alfirević, Nikša · Language: BS

Summary by booksummaryai.com — https://booksummaryai.com/country/bs/menad-ment

Overview

Knjiga "Menadžment" autora Zijade Rahimić, Zdenka Klepića i Nikše Alfirevića predstavlja sveobuhvatan udžbenik i priručnik koji detaljno obrađuje ključne koncepte i funkcije menadžmenta. Autori sistematično uvode čitaoca u svijet menadžmenta, počevši od definisanja osnovnih pojmova i istorijskog razvoja menadžerske misli, pa sve do savremenih izazova i trendova. Glavni argument knjige je da je efikasan menadžment temelj uspješnog poslovanja u svim vrstama organizacija, te da zahtijeva kontinuirano učenje i prilagođavanje promjenama u okruženju. Knjiga je strukturirana tako da pokriva sve tradicionalne menadžerske funkcije – planiranje, organizovanje, vođenje i kontrolu – ali ih istovremeno stavlja u kontekst modernog poslovnog svijeta, naglašavajući važnost etike, društvene odgovornosti i globalizacije.

Značaj ove knjige leži u njenoj sposobnosti da teorijske koncepte menadžmenta predstavi na praktičan i razumljiv način, čineći ih primjenjivim za studente, menadžere u praksi i sve one koji teže razumijevanju složenosti upravljanja organizacijama. Knjiga se ističe po svojoj regionalnoj relevantnosti, koristeći primjere i perspektive koje su bliske poslovnom okruženju Bosne i Hercegovine i šireg regiona, što je čini izuzetno korisnom za lokalne čitaoce. Ona pruža solidnu osnovu za razvoj menadžerskih vještina i kritičkog razmišljanja, neophodnog za navigaciju kroz dinamične poslovne izazove 21. vijeka. Kroz temeljitu analizu i jasnu strukturu, "Menadžment" služi kao nezamjenjiv resurs za edukaciju i profesionalni razvoj u oblasti menadžmenta.

Key Takeaways

- Efikasno planiranje je ključno za postavljanje jasnih ciljeva i strategija koje vode organizaciju ka uspjehu.
- Pravilno organizovanje resursa i strukture omogućava efikasnu raspodjelu zadataka i koordinaciju aktivnosti unutar preduzeća.
- Vođenje nije samo izdavanje naredbi, već inspirisanje, motivisanje i usmjeravanje zaposlenih ka ostvarenju zajedničke vizije.
- Kontrola je neophodna funkcija menadžmenta koja osigurava da se aktivnosti odvijaju u skladu sa planovima i da se koriguju eventualna odstupanja.
- Upravljanje ljudskim resursima je vitalno za privlačenje, razvoj i zadržavanje talentovanih pojedinaca koji su pokretačka snaga svake organizacije.
- Donošenje odluka mora biti zasnovano na analizi relevantnih informacija i procjeni rizika, uzimajući u obzir dugoročne posljedice.

• Menadžeri moraju biti svjesni etičkih principa i društvene odgovornosti u svim svojim poslovnim aktivnostima.

• Kontinuirano učenje i prilagođavanje promjenama u okruženju su neophodni za opstanak i rast organizacije u dinamičnom poslovnom svijetu.

Chapter Summaries

Uvod u menadžment

Ovaj dio knjige definiše menadžment kao proces planiranja, organizovanja, vođenja i kontrolisanja resursa radi postizanja organizacionih ciljeva. Objašnjava različite uloge menadžera (interpersonalne, informacione, uloge odlučivanja) prema Mintzbergu. Predstavlja historijski razvoj menadžment misli, uključujući doprinose klasične škole (Taylor, Fayol, Weber), biheviorističke škole (Mayo, McGregor) i kvantitativne škole, te savremene pristupe poput sistemskog i kontingencijskog pristupa. Naglašava važnost menadžmenta u savremenom poslovnom okruženju i njegovu primjenu u različitim organizacijama.

Planiranje

Poglavlje o planiranju objašnjava suštinu i važnost planiranja kao primarne menadžerske funkcije. Detaljno se razrađuju vrste planova (strateški, taktički, operativni) i njihova hijerarhija. Poseban naglasak je na postavljanju ciljeva (SMART kriteriji) i razvoju strategija. Obrađuje se proces strateškog menadžmenta, uključujući analizu okoline (SWOT analiza), formulisanje strategije (korporativne, poslovne, funkcionalne), implementaciju i evaluaciju strategije. Predstavlja alate i tehnike planiranja, kao što su budžetiranje, Ganttovi dijagrami i PERT mreže, te upravljanje po ciljevima (MBO).

Organizovanje

Ovaj dio knjige posvećen je organizovanju kao menadžerskoj funkciji koja obuhvata strukturiranje resursa i aktivnosti radi efikasnog postizanja ciljeva. Objašnjava ključne elemente organizacione strukture, uključujući podjelu rada, departamentalizaciju (funkcionalna, proizvodna, geografska, kupac), lanac komande, raspon kontrole, centralizaciju i decentralizaciju. Predstavlja različite tipove organizacionih struktura, kao što su funkcionalna, diviziona, matrica, timska i mrežna struktura, analizirajući njihove prednosti i nedostatke. Također se obrađuje dizajn posla i delegiranje autoriteta.

Vođenje (Liderstvo)

Poglavlje o vođenju istražuje proces uticanja na pojedince i grupe da dobrovoljno teže ostvarenju organizacionih ciljeva. Detaljno se analiziraju teorije motivacije (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, Adams) i njihova primjena u praksi. Obrađuju se različiti stilovi vođenja (autokratski, demokratski, laissez-faire) i savremene teorije liderstva (transformaciono, transakciono, harizmatsko liderstvo). Poseban naglasak je na važnosti efikasne komunikacije u organizacijama,

upravljanju konfliktima i razvoju timskog rada. Također se razmatraju izvori moći i uticaja menadžera.

Kontrolisanje

Ovaj dio knjige objašnjava kontrolisanje kao menadžersku funkciju koja osigurava da se aktivnosti odvijaju prema planu i da se ciljevi postižu. Detaljno se opisuje proces kontrole, uključujući postavljanje standarda, mjerenje performansi, poređenje performansi sa standardima i poduzimanje korektivnih akcija. Predstavljaju se različite vrste kontrole (preventivna, tekuća, naknadna) i alati kontrole (budžetska kontrola, finansijske analize, kontrola kvaliteta, kontrola zaliha). Naglašava se važnost informacijskih sistema za menadžment (MIS) u procesu kontrole i uloga menadžera u osiguravanju efikasnosti i efektivnosti kontrolnih mehanizama.

Upravljanje ljudskim resursima

Poglavlje se fokusira na upravljanje ljudskim resursima (ULJR) kao stratešku funkciju koja osigurava privlačenje, razvoj i zadržavanje kvalifikovanih zaposlenika. Obrađuje se proces ULJR-a, uključujući planiranje ljudskih resursa, regrutovanje (interni i eksterni izvori), selekciju (intervjui, testovi), obuku i razvoj zaposlenika. Detaljno se analiziraju sistemi ocjenjivanja performansi, upravljanje kompenzacijama (plate, beneficije) i upravljanje karijerom. Također se razmatraju pitanja radnih odnosa, sindikata i zakonskih okvira koji regulišu rad u Bosni i Hercegovini, te važnost raznolikosti i inkluzije.

Strateški menadžment

Ovaj dio knjige produbljuje koncepte strateškog menadžmenta, fokusirajući se na dugoročno usmjeravanje organizacije radi postizanja konkurentske prednosti. Detaljno se razrađuju faze strateškog menadžmenta: strateška analiza (interna i eksterna, PESTEL, Porterovih pet sila), formulisanje strategije (generičke strategije, strategije rasta, stabilnosti, smanjenja), implementacija strategije (organizaciona struktura, kultura, liderstvo) i strateška kontrola. Predstavljaju se različiti strateški alati i okviri, kao što su BCG matrica i GE matrica, te se naglašava važnost fleksibilnosti i prilagodljivosti u turbulentnom okruženju.

Preduzetništvo i inovacije

Poglavlje istražuje preduzetništvo kao proces identifikacije i iskorištavanja poslovnih prilika, te inovacije kao ključnog pokretača rasta i konkurentnosti. Definiše se preduzetnik i preduzetnički proces, uključujući razvoj poslovne ideje, izradu poslovnog plana, prikupljanje finansija i pokretanje novog posla. Obrađuju se različiti oblici preduzetništva (start-up, korporativno preduzetništvo, socijalno preduzetništvo). Poseban naglasak je na ulozi inovacija (proizvodne, procesne, marketinške, organizacione) u stvaranju vrijednosti i održavanju konkurentske prednosti, te na upravljanju inovacijama unutar organizacija.

Etika i društvena odgovornost u menadžmentu

Ovaj dio knjige bavi se etičkim dilemama i društvenom odgovornošću s kojima se menadžeri susreću. Objašnjava važnost etičkog ponašanja u poslovanju, različite etičke teorije (utilitarizam, deontologija, teorija pravednosti) i faktore koji utiču na etičko odlučivanje. Detaljno se razrađuje koncept korporativne društvene odgovornosti (KDO), uključujući ekonomske, pravne, etičke i filantropske odgovornosti organizacija prema dionicima. Predstavljaju se modeli KDO-a i važnost održivog razvoja, te uloga menadžera u izgradnji etičke organizacione kulture i promociji društveno odgovornog poslovanja.

Savremeni izazovi u menadžmentu

Posljednje poglavlje analizira ključne izazove s kojima se menadžeri suočavaju u 21. vijeku. Obrađuje se uticaj globalizacije na poslovanje, upravljanje multikulturalnim timovima i globalnim lancima snabdijevanja. Detaljno se razmatraju tehnološke promjene (digitalizacija, umjetna inteligencija, automatizacija) i njihov uticaj na organizacije i radna mjesta. Poglavlje također pokriva upravljanje promjenama (Kotterov model), važnost organizacione kulture i učenja, te upravljanje znanjem. Naglašava se potreba za agilnošću, inovativnošću i kontinuiranim učenjem kako bi se organizacije uspješno nosile s dinamičnim poslovnim okruženjem.

Themes

- Strateško planiranje
- Organizacijska struktura
- Vođstvo i motivacija
- Kontrola performansi
- Upravljanje promjenama
- Etičko poslovanje

Frequently Asked Questions

Šta je knjiga Menadžment o čemu?

Knjiga "Menadžment" pruža sveobuhvatan uvid u teoriju i praksu menadžmenta. Detaljno obrađuje ključne menadžerske funkcije – planiranje, organizovanje, vođenje i kontrolu – te istražuje savremene izazove poput globalizacije, etike i upravljanja ljudskim resursima. Namijenjena je razumijevanju kako organizacije funkcionišu i kako se njima efikasno upravlja.

Da li se isplati čitati Menadžment?

Apsolutno. Knjiga je izuzetno korisna za studente ekonomije i poslovnih studija, kao i za menadžere i profesionalce koji žele produbiti svoje znanje o menadžmentu. Nudi temeljno razumijevanje principa i praksi, obogaćeno regionalnim kontekstom, što je čini vrijednim resursom za razvoj menadžerskih vještina i strateškog razmišljanja.

Kako se završava Menadžment?

Spoiler: Kao udžbenik, "Menadžment" nema narativni kraj. Zaključuje se poglavljem o savremenim izazovima i budućim trendovima u menadžmentu, sumirajući ključne koncepte i pružajući perspektivu za dalji razvoj menadžerske misli i prakse. Nema raspleta priče, već zaokružuje edukativni sadržaj.

Ko bi trebao čitati Menadžment?

Knjiga je primarno namijenjena studentima ekonomskih i poslovnih fakulteta, ali je takođe izuzetno korisna za mlade profesionalce koji teže menadžerskim pozicijama, kao i za iskusne menadžere koji žele osvježiti svoje znanje i informisati se o najnovijim trendovima u oblasti upravljanja organizacijama.

Koliko vremena je potrebno za čitanje Menadžmenta?

S obzirom na to da je riječ o sveobuhvatnom udžbeniku, realno je očekivati da će za temeljito čitanje i razumijevanje knjige biti potrebno oko 10-12 sati, odnosno otprilike 600-720 minuta, u zavisnosti od brzine čitanja i potrebe za bilježenjem ili ponovnim čitanjem određenih dijelova.

Questions & Answers

Koje su osnovne funkcije menadžmenta prema autorima Rahimiću, Klepiću i Alfireviću?

Autori ističu pet ključnih funkcija menadžmenta: planiranje, organizovanje, vođenje, koordiniranje i kontrolisanje. Planiranje uključuje postavljanje ciljeva i strategija. Organizovanje se odnosi na strukturiranje resursa i aktivnosti. Vođenje podrazumijeva motivisanje i usmjeravanje zaposlenih. Koordiniranje osigurava usklađenost svih aktivnosti, dok kontrolisanje prati performanse i preduzima korektivne mjere kako bi se osiguralo postizanje ciljeva. Ove funkcije su međusobno povezane i ciklične, čineći osnovu efikasnog upravljanja organizacijom.

Kako autori definišu organizacionu strukturu i njenu važnost?

Organizaciona struktura je definisana kao formalni sistem odnosa i veza unutar organizacije koji određuje kako se zadaci dijele, grupišu i koordiniraju. Ona uspostavlja hijerarhiju, raspodjelu autoriteta i odgovornosti, te kanale komunikacije. Njena važnost leži u efikasnom usmjeravanju resursa ka ostvarenju ciljeva, smanjenju neizvjesnosti, poboljšanju koordinacije i omogućavanju specijalizacije. Dobro dizajnirana struktura ključna je za operativnu efikasnost i stratešku fleksibilnost preduzeća, osiguravajući da se svi dijelovi sistema kreću u istom pravcu.

Koji je značaj strateškog planiranja prema ovoj knjizi?

Strateško planiranje je predstavljeno kao vitalan proces definisanja dugoročnih ciljeva organizacije i alokacije resursa za njihovo postizanje. Autori naglašavaju da ono omogućava organizacijama da anticipiraju promjene u okruženju, identifikuju prilike i prijetnje, te razviju konkurentske prednosti. Kroz strateško planiranje, menadžment postavlja smjer, osigurava

usklađenost internih aktivnosti s eksternim faktorima i stvara okvir za donošenje operativnih odluka, čime se osigurava dugoročni opstanak i rast. To je temelj za sve ostale menadžerske aktivnosti.

Objasnite koncept liderstva kako ga predstavljaju Rahimić, Klepić i Alfirević.

Liderstvo je u knjizi opisano kao proces uticanja na pojedince i grupe da dobrovoljno teže ostvarenju organizacionih ciljeva. Autori naglašavaju razliku između menadžmenta i liderstva, gdje menadžeri "rade stvari ispravno", a lideri "rade ispravne stvari". Liderstvo uključuje viziju, inspiraciju, motivaciju i izgradnju povjerenja. Knjiga istražuje različite stilove liderstva, od autokratskog do transformacionog, ističući da efikasan lider prilagođava svoj pristup situaciji i potrebama tima kako bi maksimizirao angažman i produktivnost.

Kakvu ulogu igra motivacija u efikasnom menadžmentu prema autorima?

Motivacija je ključna za postizanje visokih performansi i zadovoljstva zaposlenih. Autori objašnjavaju da motivisani zaposlenici ulažu više truda, posvećeniji su ciljevima i pokazuju veću kreativnost. Knjiga analizira različite teorije motivacije, poput Maslowljeve hijerarhije potreba i Herzbergove teorije dva faktora, pružajući menadžerima alate za razumijevanje i uticanje na radnu etiku. Efikasan menadžer prepoznaje individualne potrebe i koristi odgovarajuće strategije za podsticanje angažmana i produktivnosti, što direktno utiče na uspjeh organizacije.

Kako autori razlikuju efikasnost od efektivnosti u kontekstu menadžmenta?

Autori jasno razdvajaju efikasnost i efektivnost. Efektivnost se odnosi na postizanje ciljeva, odnosno "raditi prave stvari". To znači fokusiranje na aktivnosti koje direktno doprinose ostvarenju željenih rezultata. S druge strane, efikasnost se tiče optimalnog korištenja resursa, odnosno "raditi stvari na pravi način". To podrazumijeva minimiziranje troškova i maksimiziranje outputa uz datu količinu inputa. Idealno menadžment teži i efektivnosti i efikasnosti, osiguravajući da se pravi ciljevi postižu na najbolji mogući način uz minimalan utrošak resursa.

Koje su glavne vrste organizacione kulture o kojima se raspravlja u knjizi?

Knjiga istražuje različite tipove organizacione kulture, naglašavajući njen uticaj na ponašanje zaposlenih i performanse organizacije. Autori opisuju kulture koje se razlikuju po stepenu formalizacije, orijentaciji ka riziku, fokusu na timski rad ili individualizam, te načinu donošenja odluka. Primjeri uključuju birokratske, inovativne, podržavajuće i agresivne kulture. Naglašava se da je razumijevanje i upravljanje organizacionom kulturom ključno za usklađivanje vrijednosti zaposlenih sa strateškim ciljevima i stvaranje pozitivnog radnog okruženja koje podstiče produktivnost.

Opišite proces donošenja odluka kako je predstavljen u knjizi.

Proces donošenja odluka je detaljno objašnjen kao sistematičan pristup rješavanju problema i odabiru najbolje alternative. Autori ga dijele na nekoliko faza: identifikacija problema, prikupljanje i analiza informacija, razvoj alternativa, evaluacija alternativa, odabir najbolje

alternative, implementacija odluke i praćenje rezultata. Knjiga naglašava važnost racionalnosti, ali i prepoznaje uticaj intuicije i bihevioralnih faktora. Uspješno donošenje odluka zahtijeva kritičko razmišljanje i sposobnost prilagođavanja, uzimajući u obzir sve relevantne faktore i potencijalne ishode.

Šta je kontrolisanje i zašto je važno u menadžmentu, prema autorima?

Kontrolisanje je definisano kao proces praćenja, upoređivanja i korigovanja radnih performansi. Njegova svrha je osigurati da se aktivnosti odvijaju prema planu i da se ciljevi postižu. Autori ističu tri faze kontrolisanja: postavljanje standarda, mjerenje stvarnih performansi i preduzimanje korektivnih akcija. Važnost kontrolisanja leži u identifikaciji odstupanja, sprečavanju grešaka, poboljšanju efikasnosti i osiguravanju kvaliteta. Ono omogućava menadžerima da blagovremeno reaguju i drže organizaciju na pravom putu, osiguravajući ostvarenje planiranih rezultata.

Kako se autori bave etičkim razmatranjima u menadžmentu?

Autori posvećuju značajnu pažnju etici u menadžmentu, naglašavajući da poslovne odluke moraju biti u skladu s moralnim principima i društvenim odgovornostima. Knjiga istražuje etičke dileme s kojima se menadžeri suočavaju, kao i važnost uspostavljanja etičkih kodeksa i kulture integriteta unutar organizacije. Ističe se da etičko ponašanje ne samo da gradi povjerenje i reputaciju, već je i dugoročno ključno za održivost i uspjeh poslovanja, doprinoseći opštem dobru i stvaranju pozitivnog imidža kompanije u javnosti.

Koja je važnost komunikacije u menadžmentu prema ovoj knjizi?

Komunikacija je predstavljena kao temelj svih menadžerskih funkcija i ključni faktor uspjeha organizacije. Autori objašnjavaju da efikasna komunikacija omogućava prenošenje informacija, ideja i odluka, koordinaciju aktivnosti, motivaciju zaposlenih i rješavanje konflikata. Knjiga analizira različite oblike komunikacije (verbalnu, neverbalnu, pisanu), prepreke u komunikaciji i načine za njihovo prevazilaženje. Naglašava se da jasna, otvorena i dvosmjerna komunikacija gradi povjerenje i poboljšava timski rad, što je esencijalno za postizanje organizacionih ciljeva.

Koji su ključni izazovi s kojima se menadžeri suočavaju u savremenom poslovnom okruženju, prema knjizi?

Knjiga identificira nekoliko ključnih izazova savremenog menadžmenta. To uključuje globalizaciju i potrebu za upravljanjem raznolikošću, brze tehnološke promjene koje zahtijevaju stalnu adaptaciju, rastuću konkurenciju, potrebu za održivim razvojem i društvenom odgovornošću, te upravljanje znanjem i inovacijama. Autori naglašavaju da menadžeri moraju biti fleksibilni, proaktivni i sposobni za kontinuirano učenje kako bi uspješno navigirali kroz složeno i dinamično poslovno okruženje, te osigurali konkurentnost i opstanak organizacije.

Kako knjiga pristupa upravljanju ljudskim resursima?

Upravljanje ljudskim resursima (ULJR) je opisano kao strateška funkcija koja se bavi privlačenjem, razvojem, motivisanjem i zadržavanjem kvalifikovanih zaposlenih. Autori objašnjavaju da ULJR uključuje aktivnosti poput regrutovanja, selekcije, obuke, razvoja karijere, procjene performansi i kompenzacija. Naglašava se da su ljudski resursi najvredniji kapital organizacije i da efikasno upravljanje njima direktno utiče na konkurentnost i uspjeh. Cilj je uskladiti strategije ljudskih resursa sa opštim poslovnim ciljevima, stvarajući produktivno i zadovoljavajuće radno okruženje.

Koji je glavni argument za kontinuirano učenje u menadžmentu prema autorima?

Glavni argument za kontinuirano učenje leži u brzini promjena u savremenom poslovnom okruženju. Autori ističu da se znanje brzo zastarijeva i da menadžeri moraju neprestano sticati nove vještine i informacije kako bi ostali relevantni i efikasni. Kontinuirano učenje omogućava adaptaciju na nove tehnologije, tržišne trendove i globalne izazove. Ono podstiče inovativnost, poboljšava sposobnost rješavanja problema i osigurava da organizacija ostane konkurentna i sposobna za rast, prilagođavajući se dinamičnim uslovima poslovanja.

Koje praktične savjete autori nude za ambiciozne menadžere?

Autori nude niz praktičnih savjeta, uključujući važnost razvijanja jakih komunikacijskih vještina, sposobnosti delegiranja, empatije i etičkog ponašanja. Savjetuju ambicioznim menadžerima da se fokusiraju na kontinuirano učenje, izgradnju timova, efikasno rješavanje problema i strateško razmišljanje. Također, naglašavaju potrebu za proaktivnošću, adaptabilnošću i sposobnošću inspirisanja drugih. Uspješan menadžer mora biti lider, motivator i strateg, spreman da preuzme odgovornost i donosi teške odluke, neprestano težeći izvrsnosti i inovacijama.