

Predstavitev knjige

"Sodobne organizacijske teorije"

V aprilu 2011 je v založbi Ekonomske fakultete v Ljubljani izšla knjiga *Sodobne teorije organizacije* avtorjev Rudija Rozmana, Mirana Mihelčiča in Jureta Kovača v obsegu 255 strani. Vsak od treh navedenih je samostojen avtor dveh ali več poglavij. Knjiga je namenjena predvsem študentom magistrskega študija na fakultetah, katerih predmetniki vključujejo vsebine s področja organizacijske znanosti in sorodnih ved. Recenzijo sta opravila profesorja Cene Bavec in Nada Zupan, besedilo pa je lektorirala Danijela Čibej.

Avtorji knjige si ob množici nastajanja novih razmišljanj na področju organizacije za svojo nalogo niso zadali pregleda in prikaza vseh različnih organizacijskih teorij, saj bi bilo to nujno obsojeno na neuspeh. Iz množice organizacijskih razmišljanj so izluščili le nekaj širših, najpogosteje omenjenih in najbolj izdelanih teorij. Ob tem, ko avtorji razumejo organizacijo združbe na sodoben, razvit način, ki mu je temelje postavil prof. dr. Filip Lipovec, so morali spoznanja in »korake«, uveljavljene v svetovnem merilu, ustrezno in smiselno prilagoditi za uporabo, skladno z razvitim razumevanjem organizacije.

Knjiga ob uvodnem poglavju 1 – pripravil ga je Rozman – obsega še osem poglavij pod naslovi:

- 2 Teorija s poudarkom na teoriji organizacije (Rozman)
- 3 Temeljne teorije o organizaciji (Rozman)
- 4 Transakcijska teorija (Mihelčič)
- 5 Situacijska teorija (Rozman)
- 6 Uvod v populacijsko-ekološko teorijo (Kovač)
- 7 Institucionalna teorija (Mihelčič)
- 8 Teorija razmerja med upravljanjem in ravnateljevanjem (Rozman)
- 9 Teorija mrež (Kovač).

Ob vprašanju, zakaj so navedene teorije med sodobnimi najpomembnejše, kaže povedati, da smo v svetu proučevanj organizacije po letu 1970 priče različnim razlagam tako dotedanjega razvoja organizacijske misli kot nakazovanju in udejanjanju številnih smeri prihodnjega razvoja tega znanstvenega področja. Ena od bolj uveljavljenih ponazoritev teoretičnega dogajanja na področju je podana z geslom »razširjaj in gradi« (angl. *expand and construct*). Ponudnik tega gesla W. McKinley (2006, *The intellectual history of organization theory, 1960–2000*, Bergen, EGOS, 22. kolokvij) meni, da so teoretiki prekoračili dotedanje »organizacijske« meje iz leta 1980 v najmanj petih smereh. **Gre za usmeritev v okolje, novo dojemanje ravnateljskih in organizacijskih izzivov, ekonomske transakcije, običaje in vrednote ter za ontološko, epistemološko in etično kritiko.**

Kot lahko razberemo iz zaporedja v McKinleyevi razvrstitvi, ta daje večji pomen teorijam, ki so usmerjene v okolje (npr. situacijska, populacijsko-ekološka in

institucionalna teorija), ravnateljske in organizacijske izzive (npr. teorija mrež) ter ekonomske transakcije (npr. transakcijska teorija ter teorija razmerja med upravljanjem in ravnateljevanjem). Ob tem je treba omeniti še aktualnost tako teorij, povezanih z razmerjem med upravljanjem in ravnateljevanjem, ter mrežami kot »stalno navzočnost« transakcijske in situacijske teorije.

Rozman poudarja, da **teorijo organizacije** postavlja organizacijska znanost, ki razlaga organizacijo ter z njo povezane pojave, njene vzroke in učinke. Za določitev vsebine proučevanja pa je treba organizacijo in metodo njenega spreminjanja vsaj okvirno določiti vnaprej. Ob številnih možnostih tega določanja je zato nemogoče trditi, da je neka teorija ustrežnejša kot druga, saj v resničnem življenju »sobivajo« skupaj.

Med **temeljne teorije o organizaciji** Rozman vključuje **tehnično, procesno, sociološko, sistemsko, sociološko-razmernostno in razvito teorijo organizacije** kot niza dinamičnih razmerij. Pri zadnji od navedenih teorij prof. dr. Lipovca je opredelitev organizacije združbe sestavljena iz dveh delov: statičnega, razmerij ali struktur, in dinamičnega, procesov, ki s stalnim preoblikovanjem razmerij, vlog in sistemov ustvarjajo pogoje za namensko doseganje ciljev združbe.

Transakcijska teorija obravnava transakcijski stroške bodisi kot stroške vzpostavljanja, prenosa in ohranjanja lastnine in odgovornosti – transakcijami nad oziroma za določene(-imi) oblike(-ami) premoženja ali sredstev (angl. *assets*) bodisi kot stroške zagotavljanja sodelovanja drugih in njihovega obvladovanja. Ti stroški se pri organiziranju in poslovanju zmanjšujejo, ko zagotovimo večjo raven ujemanja med sodelujočimi dejavniki oziroma skladnosti med sestavami in procesi. Za ujemanje se v okviru organizacije ponujajo vrste koordinacijskih orodij, katerih izbira naj bi bila s ciljem večje učinkovitosti prilagojena vrstam združb.

Situacijska teorija, ki jo najdemo poimenovano tudi kot kontingenčno ali odvisnostno teorijo, izhaja iz predpostavke, da ne obstaja ena sama najboljša organizacija za vse združbe. Teorija predpostavlja, da bo združba dobro delovala, kadar so situacijske spremenljivke, npr. okolje, zaposlenci, tehnologija itn., in organizacija združbe usklajeni.

Populacijsko-ekološka teorija je usmerjena k opazovanju populacij združb v okolju. Spremembe v populacijah združb so odraz delovanja štirih osnovnih procesov: variacije, selekcije, ohranjanja in doseganja tekmovalne sposobnosti. Pomenu in intenzivnosti teh procesov naj bi se prilagajala tudi organizacija združbe.

Institucionalna teorija nakazuje, da je okolje združb večplastno in stalno v spreminjanju, zato mu morajo zaradi

potrebnega prilagajanja slediti tudi organizacijske oblike združb. Institucije zato ne zajemajo le sistemov simbolov, ampak tudi procese urejanja – institucionalizacijo, ki oblikuje družbeno vedenje in s tem tudi organizacijo združb. Teorija poudarja, da morajo ključne spremembe institucij označevati pomembne spremembe njihovih nosilcev. V svoji neoinstitucionalni perspektivi se teorija ukvarja z razlago širše opaženih podobnosti v organizaciji združb.

Teorija razmerja med upravljanjem in ravnateljevanjem izpostavlja kot najbolj tehtno zastavljeno vprašanje, ali je organizacija združb – strukture in procesi – povezana z razmerji, ki so prisotna v družbi nasploh, torej tudi z družbenim načinom gospodarjenja. V tem okviru so temeljiteje opredeljeni upravljanje, ravnateljevanje ter razmerje med njima. Podana je primerjava angleško-ameriškega in nemškega modela upravljanja s problemi in rešitvami v obeh modelih. Obravnavana je tudi posebna problematika upravljanja v slovenskih podjetjih in prikazan splošni razvoj upravljanja v smeri večje vloge udeležencev in odgovornosti do družbe.

Teorija mrež je ponujena kot možna izbira pri stalnem iskanju optimalnih oblik organizacije procesov,

ki potekajo v združbi in med združbami. Navedena so tudi sodila za razvrščanje mrežnih organizacijskih povezav: oblika in način nastanka, raven povezovanja, značilnosti mrež, hierarhija in dinamika ter zunanje in notranje povezave. Posebej so predstavljene tudi regionalne mrežne povezave (angl. *clusters*).

K vsakemu poglavju – razen k uvodnemu – so dodana pregledna vprašanja in vprašanja za razpravo, ki bralca usmerjajo k poglobljenemu proučevanju ponujene vsebine.

Knjiga precej zapolnjuje veliko praznino v sodobni slovenski organizacijski literaturi, saj postaja naša slovenska družba tudi zaradi pomanjkanja tovrstnih znanj vse slabše urejena, to pa nujno vodi do zaostrovanja na kriznih žariščih v njej. S povečanim in pospešenim pretokom teh ter podobnih teoretičnih organizacijskih znanj, kot jih najdemo v knjigi, v organizacijsko prakso delovanja na vseh ravneh bi namreč lahko hitreje sledili tistim, ki nas danes v tekmovalni sposobnosti gospodarstva in javnega sektorja neusmiljeno prehitujejo.

Miran Mihelčič

Poročilo o 12. znanstvenem posvetovanju o organizaciji

Društvo slovenska akademija za management je 9. junija 2011 v sodelovanju s Fakulteto za organizacijske vede Kranj UM in Ekonomsko fakulteto Ljubljana UL na Brdu pri Kranju pripravilo izvedbo 12. znanstvenega posvetovanja o organizaciji z naslovom **Ravnanje s spremembami v podjetjih, zavodih in javni upravi**. Na posvetovanju je bilo predstavljenih 14 prispevkov, 11 z enim in 3 z dvema avtorjema.

V uvodnem nagovoru je Miran Mihelčič kot eden od sourednikov zbornika posvetovanja – ta obsega 148 strani – poudaril, da je sposobnost za ravnanje s spremembami nedvomno ena od zahtevanih značilnosti uspešnega ravnateljevanja (angl. *management*). Z namenom usmeriti pozornost udeležencev na najpomembnejše poudarke spreminjalnega procesa je predstavil obrazec Colina Carnalla o načinu izračuna energije za spremembe (v izvorniku: *energy for change - Ec*). Ta naj bi bila

zmnožek treh dejavnikov, in sicer (1) ravni nezadovoljstva s trenutnim stanjem, (2) obsega predvidenega razpoložljivega znanja, potrebnega pri spremembah (vključno z zaupanjem prizadetih v znanje najbolj odločujočih ali vplivnih), ter (3) ravni soglasja sodelujočih glede skupnega videnja prihodnosti. Carnall poudarja, da mora biti predhodno ugotovljena energija za spremembe večja od predpostavljenih stroškov sprememb (v izvorniku označenih z **Z**).

Drago Dubrovski je nato kot prvi predstavil prispevek z naslovom *Razvojno spreminjanje in krize*. Organizacijske in druge spremembe v različnih vrstah združb so namreč zelo pogosto povezane s kriznimi razmerami, ko sta neredko ogrožena nadaljnji razvoj in celo obstoj združb. Takšne spremembe bo ravnateljstvo uspešno izvedlo takrat, ko bo ob drugih znanjih, spretnostih in veščinah razpolagalo še s posebnimi sposobnostmi, potrebnimi